

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
17/7/23

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK
SRIWIDJAJA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Putri Alfina Damayanti (0101181924003)

Ekonomi Manajemen

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Disusun Oleh:

Nama : Putri Alfina Damayanti

NIM : 01011181924003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen


Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 14 Juni 2023


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

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI U. SRI. 19/7/23 E

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Disusun Oleh

Nama : Putri Alfina Damayanti
Nim : 01011181924003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidan kajian / Konsentras: : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 12 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

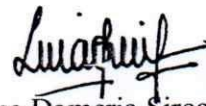
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Juli 2023

Ketua,



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

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Alfina Damayanti
Nim : 01011181924003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidan kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M
Tanggal Ujian : 12 Juli 2023

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 12 Juli 2023



Putri Alfina Damayanti
NIM. 01011181924003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ط

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(Surah Al Insyirah Ayat 6 -7)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- **Kedua Orang Tua Saya**
- **Keluarga Besar**
- **Sahabat seperjuangan saya**
- **Manajemen Angkatan 2019**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang . Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Inderalaya, 12 Juli 2023

Putri Alfina Damayanti
NIM. 01011181924003

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat dan ridho serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada Orang Tua yang hebat dalam hidup saya, Bapak M Yusuf Jamaan dan Ibu Listiawati. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan.
3. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M. selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Ibu Nola Sangkula selaku *Vice President* PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang sudah memberi saya izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan ini.
6. Ibu Prof. HJ. Badia Perizade, M.B.A, PH.D selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

9. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalaman yang sangat luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya pegawai bagian administrasi Jurusan Manajemen yang telah membantu saya selama masa perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
13. Reynaldi A Md.T *for my special person in the world i've ever had, he is my bestfriend, my best listener, my enemy, my love, always tried to be the best one for me.* Terima kasih untuk kesabaran, bantuan dan dukungan yang telah diberikan dalam pembuatan skripsi ini.
14. Saudara - saudara tersayang, Dea Rakasiwi A.Md.AK, Nurul Fitriani A.Md.Kes, Ria Lidya Oktarina S.E, Nabila Azzahra. Terima kasih telah memberikan doa, dukungan serta bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini.
15. Diri saya, terima kasih sebesar-besarnya telah berjuang dan bertahan sampai saat ini dan mampu berada di titik ini.
16. Sahabat seperjuangan kuliah, Fatimah Saniyah, Fatimah Amalia, Shafira Ardella, Ghita Aryana Putri Yulino, dan Khairi Aulia Rahman Harahap. Terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.
17. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.
18. Terima kasih kepada semua pihak yang mungkin belum saya sebutkan namanya yang turut serta dalam perjalanan perkuliahan saya kurang lebih

empat tahun ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian yang baru dan inovatif.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya skripsi ini.

Inderalaya, 12 Juli 2023

Putri Alfina Damayanti
NIM. 01011181924003

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
17/2/23

ABSTRAK
ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

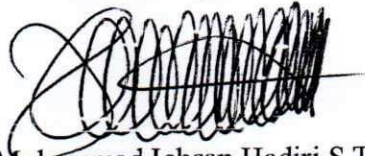
Oleh:

Putri Alfina Damayanti, Wita Farla WK, Lina Dameria Siregar

Keberhasilan perusahaan salah satunya yaitu terdapat pada SDM yang merupakan sumber daya manusia yang berkontribusi untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek penting bagi perusahaan untuk menentukan maju atau mundurnya bisnis dapat dilihat dari kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 115 orang karyawan bagian produksi dan sampel yang digunakan pada penelitian melalui metode acak sederhana adalah karyawan bagian produksi sebanyak 54 orang responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



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

Pembimbing Skripsi



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

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UIN
17/2/23

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TO
EMPLOYEE PERFORMANCE AT DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

By:

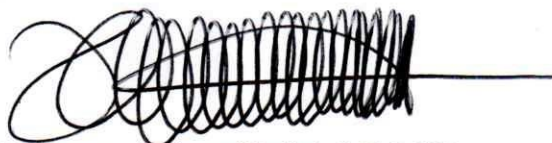
Putri Alfina Damayanti; Wita Farla WK; Lina Dameria Siregar

One of the successes of the company is found in HR, which is human resources that contribute to achieving organizational or company goals. An important aspect for the company to determine the progress or decline of the business can be seen from the performance of employees. The factors that influence employee performance are motivation and work discipline. This study aims to analyze the influence of work motivation and discipline on employee performance at the Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques using research questionnaires. The total population is 115 production employees and the sample used in the study by simple random method is production employees as many as 54 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect of work motivation and discipline on employee performance at the Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Approved by,

Chairman of The Management Department



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

Advisor



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

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 17/7/2025

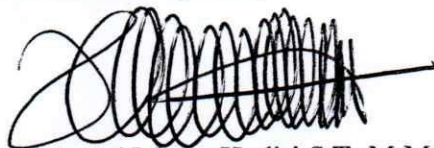
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Putri Alfina Damayanti
Nim : 01011181924003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsar Hadjri S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Putri Alfina Damayanti
Nim : 01011181924003
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 06 Maret 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl Mandi Api Komp Rss Srijaya Blok H No3
Alamat E-mail : putrialfina06032001@gmail.com



Pendidikan Formal

- SD : SDN 128 Palembang
- SMP : SMP Karya Ibu Palembang
- SMA : SMA Nurul Iman Palembang

Riwayat Organisasi:

- Anggota BEM FE UNSRI
- Anggota Ukhuwah FE UNSRI

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 Definisi Kinerja.....	9
2.1.2.1 Faktor-Faktor Kinerja	10
2.1.2.2 Indikator Kinerja.....	10
2.1.3 Disiplin Kerja	11
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	11
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.4 Motivasi Kerja.....	14

2.1.4.1	Definisi Motivasi Kerja.....	14
2.1.4.2	Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	15
2.1.4.3	Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.2	Penelitian Terdahulu.....	19
2.3	Kerangka Konseptual.....	24
2.4	Hipotesis.....	25
BAB III	26
METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2	Rancangan Penelitian.....	26
3.3	Jenis Data dan Sumber Data.....	27
3.3.1	Jenis Data.....	27
3.3.2	Sumber Data.....	27
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5	Populasi dan Sampel.....	28
3.5.1	Populasi.....	28
3.5.2	Sampel.....	28
3.6	Pengukuran Data Variabel.....	29
3.7	Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1	Uji Instrumen.....	30
3.7.1.1	Uji Validitas.....	30
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	31
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	32
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.7.3	Uji Statistik.....	33
3.7.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.7.4	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	34
3.7.5	Uji Hipotesis.....	35
3.7.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	35
3.7.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	35
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB IV	39
HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1	Profil Perusahaan.....	39

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3	Struktur Organisasi	41
4.2	Hasil Penelitian	42
4.2.1	Deskripsi Hasil Responden.....	42
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden	42
4.2.1.2	Usia Responden	42
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden	43
4.2.1.4	Lama Bekerja Responden	44
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	45
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X1)	45
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	65
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	65
4.2.4.2	Uji Multikolinearitas	66
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.2.5	Hasil Uji Statistik	67
4.2.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.2.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²) ..	69
4.2.5.3	Hasil Uji F- Simultan	70
4.2.6	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	71
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V		76
KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....		77
LAMPIRAN		81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2020 – Juni 2021	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Dep. 1-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2021	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	29
Tabel 3.2 Interval Koefisien	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X1)	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin (X2)	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X1)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	69
Tabel 4.16 Hasil Uji F	70
Tabel 4.17 Hasil Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	87
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	96
Lampiran 4 Uji Analisis Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t).....	102
Lampiran 5 Tabel r dan Table t.....	103
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Riset.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan salah satunya yaitu terdapat pada SDM yang merupakan sumber daya manusia yang berkontribusi untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan, dengan itu perusahaan dapat memberikan perhatian yang baik untuk SDM. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, bisnis dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan sehingga SDM dapat berkontribusi dengan baik bagi perusahaan. Pencapaian manajemen SDM tercermin di dalam kinerja pegawai. Aspek penting bagi perusahaan untuk menentukan maju atau mundurnya bisnis dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu terhadap kemungkinan yang berbeda seperti standar kerja yang telah ditetapkan dan disetujui. Menurut Kaswan, (2017) kinerja merupakan perilaku, kompetensi karyawan dalam bekerja dapat mencerminkan kinerja yang dapat mengevaluasi tujuan perusahaan agar meningkat. Menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pendapat lain mengatakan Kinerja adalah situasi yang patut dipahami dan dipastikan terkait baik buruknya perusahaan atau organisasi yang menjalankan bisnis sesuai dengan visi perusahaan dalam kebijakan operasional perusahaan. (Rismawati, 2018).

Menurut Sinungan, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Afandi, (2018) mengatakan motivasi merupakan harapan yang muncul dari seorang karyawan untuk melaksanakan kegiatannya dengan keikhlasan, keceriaan, dan keikhlasan, yang akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Gering, (2017) motivasi merupakan keadaan seseorang yang muncul dalam diri untuk melakukan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain Hasibuan & Handayani, (2017) mengatakan motivasi muncul dalam diri sendiri dan impan seorang karyawan yang menginginkan kepuasan atas hasil yang dicapai. Motivasi adalah pengakuan dari seorang karyawan atau individu yang telah melakukan pekerjaan dengan baik mengikuti prosedur, standar dan ketetapan yang telah ditentukan. Perusahaan atau instansi selalu menginginkan setiap pegawainya untuk memberikan kontribusi yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, perlu diberikan motivasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Tanpa motivasi, karyawan bahkan tidak dapat melakukan tugas sesuai atau di luar norma karena motivasi mereka tidak terpenuhi.

Menurut Kasmir, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan cara yang dilakukan atasan untuk mengubah kemauan karyawan, mengubah perilaku dan mendorong kesadaran untuk mentaati segala aturan yang telah dibuat oleh perusahaan (Afandi, 2018). Pendapat lain mengatakan Hasibuan, (2017) disiplin kerja adalah keterampilan dan tujuan, keteladanan kepemimpinan, penghargaan, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan

hubungan interpersonal. Sedangkan Fahmi, (2017) mengemukakan pendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai derajat kepatuhan terhadap peraturan yang ada dan kesediaan untuk menerima akibat dari pelanggaran aturan. Kinerja karyawan ditingkatkan melalui penerapan peraturan perusahaan atau resmi secara sadar yang tercermin dalam disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik yang mengemban tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan karyawan mencapai efisiensi kerja yang setinggi - tingginya, termasuk disiplin terhadap waktu, aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan organisasi yang harus dipatuhi karyawan.

PT Pupuk Sriwidjaja yang biasa disebut PUSRI Sumatera Selatan berdiri pada tanggal 24 Desember 1959. PUSRI memproduksi berbagai macam pupuk dan telah berkecimpung di bidang manufaktur dan pemasaran pupuk legal selama 57 tahun. Dimulai dari 1 pabrik perusahaan berkembang dengan cepat yang membangun 5 pabrik di tahun 1972 dan 1994. Lima pabrik PT Pupuk Sriwidjaja yaitu pabrik 1, 2, 3, 4 dan 1B telah direncanakan dengan baik yang telah ditetapkan sebagaimana peraturan untuk membangun lima tahun yang dibuat oleh pemerintah Indonesia dan dibangun secara bertahap demi mencapai kebutuhan pupuk negara yang akan meningkat. Pacuan sejarah industri pupuk Indonesia adalah pabrik Pusri 1 yang digantikan oleh pabrik 1B dikarenakan usia pabrik, tingkat daya guna yang menurun serta ketersediaan yang menurun.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dalam mencapai tujuan tentunya memiliki tanggung jawab dan tugas yang besar agar tercapainya target dan tujuan perusahaan yang dilaksanakan dengan penuh semangat agar memberikan kontribusi yang baik

untuk menghasilkan target perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya proses kinerja untuk memastikan suatu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang juga dimana karyawannya bekerja secara monoton sesuai kebutuhan tanpa inisiatif dalam diri sendiri. Karyawan hanya melakukan tugas tetap yang telah diberikan perusahaan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Agar tidak terjadinya produktivitas yang menurun, perusahaan wajib memberikan motivasi untuk karyawan dan membuat peraturan yang dipatuhi oleh karyawan.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja
Palembang Tahun 2020 – Juni 2021**

Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir
Januari	115	1
Februari	115	0
Maret	115	1
April	115	1
Mei	115	0
Juni	115	2
Juli	115	0
Agustus	115	0
September	115	3
Oktober	115	0
November	115	1
Desember	115	1
Januari	115	0
Februari	115	2
Maret	115	1
April	115	0
Mei	115	4
Juni	115	0

Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa dalam sebulan masih ada karyawan yang tidak hadir dan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode

wawancara dengan beberapa karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Dep. I-B Palembang ada juga karyawan pada saat sebelum masuk jam shift dan disela-sela jam kerja, karyawan lebih memilih untuk merokok, minum kopi dan mengobrol sesama rekan kerja.

Selain itu motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Hasil pengamatan peneliti dengan metode wawancara dengan beberapa karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, bahwa kurangnya pengakuan dan apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berkomitmen dan bersemangat tinggi, membuat kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial beberapa karyawan belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga pendapatan sewa, pembedayaan aset dan semangat untuk melayani dengan baik menjadi semakin berkurang. karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Dep. 1-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2021

No	Skor	Jumlah Karyawan
1.	75,00 – 80,99	24
2.	81,00 – 85,99	31
3.	86,00 – 90,99	39
4.	91,00 – 95,99	20
5.	96,00 - 100	1
Total		115

Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa ada 1 karyawan yang memiliki skor kinerja 100. Nilai bobot 91,00 – 95,99 dengan 20 karyawan, hal ini masih terbilang sedikit untuk karyawan yang memiliki skor 91,00 – 95,99 maupun 96,00 – 100. Penilaian Kinerja ini dilakukan oleh atasan Dep. 1-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena masih banyak karyawan yang mendapat skor kecil.

Hasi penelitian Yani, (2017) menunjukkan hasil adanya pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sadat et al., (2020) menunjukan secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Caissar et al., (2022) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Suwanto, (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan bersama-sama mempengaruhi Kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian Farisi et al., (2020) menunjukan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG.**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memajukan dan menjadi nilai tambah ilmu pengetahuan pada mata kuliah SDM dan berguna serta bermanfaat untuk analisis atau penelitian seterusnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai informasi tambahan untuk pihak manajemen untuk memperhatikan Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai pertimbangan utama dalam menetapkan kebijakan perusahaan yang lebih efektif.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.2 Definisi Kinerja

Pentingnya menilai kinerja atau semangat kepada pegawai bagi perusahaan agar perusahaan mengetahui pegawainya yang memiliki performa yang baik dan tidak baik agar perusahaan dapat mengapresiasinya dalam bentuk hadiah atau penghargaan. Kinerja adalah pandangan yang dicapai dalam sebuah organisasi, terlepas dari apakah organisasi tersebut menguntungkan atau tidak yang didapatkan dalam satu kurun waktu (Fahmi, 2018). Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan (Farla Wita et al., 2019)

Menurut Yaslis, (2018) Kinerja atau *performance* atau juga dapat disebut dengan upaya, prestasi kerja atau. Kinerja memiliki arti yang luas termasuk proses pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang sedang berlangsung. Pencapaian karyawan atas apa yang telah dilaksanakan dengan mengemban tugas dan wewenang yang telah diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk menggapai tujuan perusahaan atau organisasi yang tidak melanggar hukum dan norma yang telah ditentukan.

Dari uraian diatas penulis berpendapat tentang pengertian kinerja merupakan jumlah usaha atau prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya

dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat menilai kinerja karyawan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Kinerja

Seperti yang disebutkan sebelumnya, kinerja atau prestasi kerja ini tunduk pada beberapa faktor. Kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh di dalam lingkungan (internal) dan lingkungan luar (eksternal). Faktor kinerja manusia memegang peranan besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual, hasil kerja manusia seringkali berfikir bahwasannya hasil kerja sekarang akan lebih baik lagi untuk selanjutnya dan sebelumnya dapat dijadikan pelajaran. Oleh karena itu, berbagai faktor harus dipenuhi guna meningkatkan kinerja pegawai. Berikut tujuh faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja yaitu:

1. Kemauan atau motivasi pada karyawan
2. Kesehatan dan pendidikan pada karyawan
3. Nutrisi atau gizi
4. Kebijakan pemerintah.
5. Bakat
6. Kesempatan kerja
7. Kesempatan manajemen, (Sinungan, 2018).

2.1.2.2 Indikator Kinerja

Kasmir, (2018) berpendapat bahwa kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Mutu yaitu dengan melihat kualitas karyawan dalam melaksanakan dan menghasilkan tugas serta kewajibannya menjadi tolak ukur dalam bekerja.

2. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yaitu penekanan biaya yang telah dipastikan sudah dianggarkan sebelum pekerjaan dijalankan.
3. Jam atau ketetapan waktu untuk setiap pekerjaan diberikan batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Jumlah atau kuantitas yang digunakan untuk melihat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.
5. Penilaian kerja yang dikaitkan dengan hubungan karyawan dalam bekerja seperti kerjasama, keharmonisan dan kerukunan terhadap karyawan lain.
6. Semua jenis pekerjaan harus dipantau untuk pekerjaan yang sedang berjalan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Afandi, (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan cara bagi manajer atau supervisor untuk mengatur perilaku karyawan guna Kepekaan dan motivasi untuk mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Menurut Hasibuan, (2017) ia mengemukakan pendapat bahwa indikator disiplin kerja adalah keteladanan kepemimpinan, waskat, retribusi, keterampilan, kemampuan, ketegasan dan hubungan antar individu serta tujuan perusahaan.

Pendapat lain menyatakan Fahmi, (2018) disiplin kerja merupakan derajat ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan dan kesediaan menerima konsekuensi dari melanggar aturan. Dengan menggunakan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa konsep disiplin kerja mempromosikan perilaku hati-hati dan benar yang

dikaitkan dengan aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang harus diikuti oleh karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2009) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Pemimpin yang teladan

Dalam hal ini sangat berperan penting dalam melaksanakan kepemimpinan, karena dapat menjadi acuan bagi karyawannya.

b. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Karyawan yang meliputi gaji atau tunjangan yang biasa disebut dengan balas jasa juga berpengaruh terhadap karyawan karena dengan memberikan kesejahteraan untuk karyawan dapat bekerja dengan senang dan menghasilkan kinerja yang baik.

c. Tujuan dan keterampilan

Karyawan yang diberikan tugas oleh suatu perusahaan wajib sesuai dengan keterampilan karyawan tersebut, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teliti sehingga memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

d. Waskat

Hal ini mengacu pada supervisor atau atasan yang harus secara aktif melibatkan dan mengawasi langsung karyawannya baik dari segi perilaku, moral, sikap, prestasi kerja, dan etika kerja.

e. Keadilan

Keadilan yaitu agar tercapainya kedisiplinan bagi karyawan, dengan cara membantu meningkatkan disiplin karyawan dengan menerapkannya secara adil tanpa membandingkan dengan karyawan lain.

f. Hubungan kemanusiaan

Berpartisipasi dalam membangun hubungan yang harmonis antar karyawan dan menciptakan disiplin yang baik di perusahaan.

g. Ketegasan Pimpinan

Karyawan yang melanggar aturan harus ditindak tegas oleh perusahaan atau instansi agar tidak terulang lagi dalam melanggar peraturan.

h. Sanksi hukuman

Jika seorang karyawan melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut harus diberi sanksi yang sesuai untuk mencegah terulangnya pelanggaran aturan di kemudian hari.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, (2016) mengemukakan Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran.

Untuk mengukur kedisiplinan dapat dilihat kehadiran karyawan yang merupakan salah satu indikator yang mendasar untuk tolak ukur dalam disiplin kerja. Contohnya jika karyawan datang lebih lambat dari jam masuk kerja artinya karyawan tersebut memiliki disiplin rendah.

2. Kepatuhan dalam aturan kerja

Mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja Seorang karyawan tidak mengabaikan proses kerja yang ada dan mematuhi pedoman ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan.

3. Kepatuhan pada standar kerja.

Patuh terhadap standar kerja terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan.

4. Tingginya tingkat kewaspadaan

Seorang karyawan mempunyai rasa waspada dalam bekerja akan bekerja dengan cermat, hati-hati dalam bekerja, penuh perhitungan, dan selalu memakai perlengkapan secara baik untuk keselamatan kerja.

5. Bekerja secara etis

Seorang karyawan bisa jadi memiliki perilaku kasar atau tidak pantas terhadap konsumen.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan aktivitas yang mendistribusikan, menyangkut dan menopang tingkah laku manusia. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan pribadi yang meningkatkan semangat dan ketekunan dalam aktivitas yang terjadi didalam atau di luar individu (Bismala et al., 2017).

Pendapat lain Bahri, (2018) mengatakan motivasi ialah sesuatu yang mendukung dan memotivasi seseorang untuk memastikan bahwa orang yang termotivasi berjalan ke arah yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi juga dapat dartikan sesuatu yang mengilhami karyawan dalam bertindak atau melakukan sesuatu, mengungkapkan sesuatu yang berhubungan dengan kelompok, mengarahkan dan mengemukakan tindakan dan menunjukkan tindakan seseorang menuju suatu tujuan (Lestari, 2020).

Oleh karena itu, menurut penulis, motivasi adalah sesuatu yang nantinya dapat mempengaruhi sikap dan tindakan seseorang yang sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan dalam rangka menggapai tujuannya.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi, (2015) faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu:

Faktor Internal ialah:

1. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Karyawan mampu mengeluarkan pendapatannya untuk memperoleh status sosial. Oleh karena itu, karyawan tersebut harus bekerja keras untuk mendapatkannya.

2. Keinginan untuk berkuasa

Karyawan senang ketika mereka bekerja secara mandiri, melakukan tugas yang berbeda, menyumbangkan ide, dan menerima umpan balik atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

3. Keinginan untuk hidup

Karyawan mempertahankan hidupnya dengan melakukan segalanya, baik pekerjaan berdampak baik atau buruk. Ambisi karyawan untuk hidup dapat

mencakup kebutuhan akan upah yang adil, pekerjaan tetap bahkan ketika pendapatan tidak sesuai, dan suasana kerja yang nyaman.

4. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Karyawan mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghargaan, baik terhadap prestasi individu maupun kelompok karena adanya hubungan kerja yang baik, Pemimpin yang bijaksana dapat dihargai di organisasi maupun di masyarakat.

5. Keinginan untuk dapat memiliki

Memiliki keinginan untuk memiliki sesuatu membuat karyawan ingin bekerja. Sebagai contoh seorang karyawan yang ingin membeli sepeda motor sehingga membuat karyawan tersebut untuk bekerja.

Faktor Eksternal yaitu:

1. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel untuk perusahaan besar, dalam banyak kasus sistem kerja dan proses yang harus ditaati oleh semua karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat digambarkan sebagai aturan yang berlaku, mengatur dan melindungi karyawan. Kewajiban, Kompensasi, Promosi, Hak Transfer, dll.

2. Status dan tanggung jawab

Pada posisi ini, karyawan memiliki rasa dipercaya dan diberi tugas dan tanggung jawab serta yang lebih besar untuk menjalankan aktivitasnya.

3. Atasan yang baik

Atasan yang memiliki hubungan yang dekat dengan karyawan, selalu bersikap sopan terhadap sesama dan saling bertatap muka dengan karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari. Ketika supervisor mengelola kompleksitas dalam bekerja dan penuh dengan kualitas kepemimpinan, suasana di tempat kerja menjadi bergairah dan antusias.

4. Kompensasi yang mencukupi

Kompensasi yang mencukupi adalah sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan kompetensi yang cukup ialah dapat meningkatkan motivasi yang berhasil bagi perusahaan untuk mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

5. Terdapat jaminan pekerjaan

Dengan adanya jaminan pada pekerjaan menyebabkan karyawan bekerja dengan benar dan mempertaruhkan segala yang dimilikinya untuk perusahaan jika merasa pekerjaannya memiliki keamanan karir yang jelas.

6. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik, pencahayaan yang mencukupi, serta tidak adanya gangguan lainnya dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga pemimpin dituntut untuk menyediakan kondisi kerja yang aman demi menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Afandi, (2018) mengatakan bahwa indikator motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Ketentraman yaitu dimensi yang membuat karyawan merasa nyaman, senang, dan bersemangat ketika kebutuhannya terpenuhi, indikatornya meliputi:
 - a. Fasilitas kerja
 - b. Gaji dan tunjangan (balas jasa)
 - c. Situasi atau kondisi kerja
2. Dorongan yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, indikatornya meliputi:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Kinerja atau prestasi kerja
 - c. Pengakuan dari atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan referensi jurnal penelitian mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja yang saya jadikan sebagai pedoman untuk penulisan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Penulis dan Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu (Harahap & Tirtayasa, 2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepuasan Kerja Objek: PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan (Suwanto, 2019)	Menunjukkan bahwa besarnya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka (Susanto, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepuasan Kerja Objek: PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan

4.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mewah Indah Jaya (Sadat et al., 2020)	Diketahui secara simultan, disiplin kerja dan motivasi diketahui memiliki dampak positif yang pasti terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: PT Mewah Indah Jaya
5.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah BCA Cabang Mangga Dua Jakarta (Wahyudi, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: Bank Syariah BCA Cabang Mangga Dua Jakarta
6.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Arifai, 2018)	Kepemimpinan dan Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepemimpinan Objek: PT Semen Padang
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Arisanti et al., 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk

		terhadap kinerja karyawan.		
8.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Surya Yoda Indonesia (Hidayat, 2021)	Hasil menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kompetensi Objek: PT Surya Yoda Indonesia
9.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara (Sadat et al., 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: PT Perusahaan Gas Negara
10.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asai Indonesia (Esthi & Marwah, 2020)	Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: PT Asai Indonesia
11.	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor (Daspar, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: PT Astra Honda Motor
12.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan	Variabel bebas:	Objek:

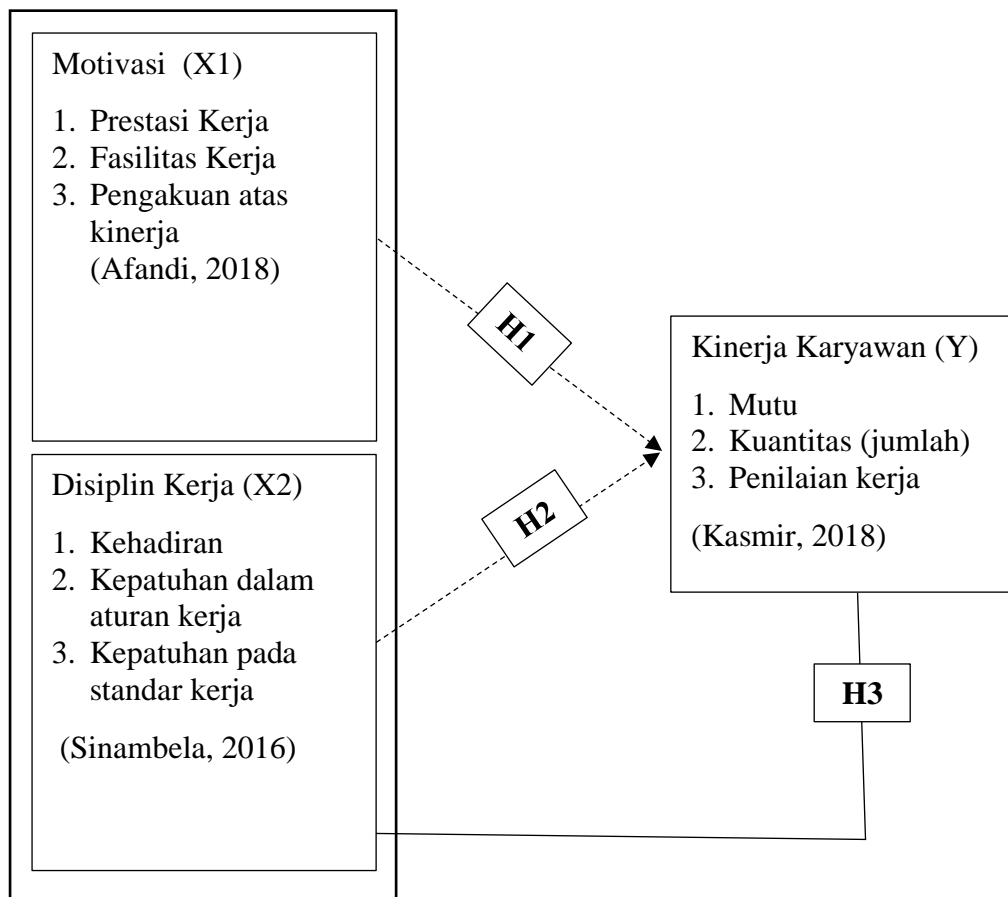
	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia (Nyoman Marayasa & Anggi Faradila, 2019)	bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan	Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	PT. Bank Dinar Indonesia
13.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex (Hasyim et al., 2020)	Hasil menunjukkan variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: PT.Kahatex
14.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi PT CS2 Pola Sehat Palembang (Hustia, 2020)	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Lingkungan Kerja Objek: PT CS2 Pola Sehat Palembang
15.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu (Belti & Osnardi, 2020)	Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Objek: Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu
16.	The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara	Variabel bebas: Motivasi dan	Objek: Perum Jamkrindo

	Performance (Rudiansyah, 2022)	simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	
17.	The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance (SAP & Wati, 2022)	Hasil menunjukkan komunikasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Komunikasi Objek: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
18.	The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia (Kelimeda et al., 2018)	Hasil menunjukkan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepuasan Kerja Objek: PT. Buma Perindahindo AtLng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia
19.	Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance (Hersona & Sidharta, 2017)	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepemimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
20.	The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepemimpinan Objek: PT. Trakindo Utama Manado

Manado (Angelina & Dapu, 2015)	karyawan sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	terikat: Kinerja Karyawan
--------------------------------	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan pola pikir mengklaim sebagai bentuk teori konseptual terkait dari berbagai faktor yang mengidentifikasi masalah yang dianggap penting. Oleh karena itu penulis mengkaji studi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Ket: ————— Berpengaruh secara Simulatan
 - - - - - Berpengaruh secara Parsial

2.4 Hipotesis

Sugiyono, (2019) berpendapat bahwa hipotesis merupakan suatu dugaan atau asumsi tentang sesuatu yang dibuat untuk menjelaskannya dan seringkali diperlukan untuk mengujinya. Jika hipotesis adalah masalah statistik, itu disebut hipotesis statistik. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka kerja yang mewakili jawaban awal terhadap masalah yang dirumuskan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini didasarkan pada kerangka di atas yaitu:

H1 = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

H3 = Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, yang merupakan suatu jenis penelitian mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan, dimana kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut hanya berlaku bagi perusahaan yang bersangkutan.

3.2 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan data mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya secara teratur, terarah dan tersusun dengan jelas dari awal hingga akhir pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif bertujuan mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Pendekatan deskriptif

menurut Sugiyono, (2019) adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015) data kuantitatif merupakan data berupa angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung dengan teknik statistik yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah karyawan dan hasil kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang menggunakan sumber primer. Sumber primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono, (2019). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bagian Dep. Pabrik 1-B.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut Sugiyono, (2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Menurut Sugiyono, (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data kuesioner penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bagian Dep. Pabrik 1-B.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bagian Dep. pabrik I-B yang berjumlah 115 karyawan tetap.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Adapun penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{n}{Ne^2 + 1}$$

Dimana: n = banyaknya sampel

N = banyaknya sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10 %.

Pada penelitian ini yang bertempat pada PT Pupuk Sriwidjaja bagian Dep. Pabrik 1-B Palembang. Memiliki karyawan/pekerja sebanyak 115 orang.

$$n = \frac{115}{115 \times 0,1^2 + 1} = \frac{115}{1,15 + 1} = 53,48$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka penulis menggenapkan jumlah sampel menjadi 54 sampel.

3.6 Pengukuran Data Variabel

Peneliti memperoleh data-data langsung yang dibutuhkan berdasarkan keterangan responden melalui kuesioner yang telah di sebarakan dengan metode skor atau Skala Likert. Menurut Sugiyono, (2019) Skala Likert adalah salah satu alat ukur (mengumpulkan data dengan cara mengukur- menimbang) yang setiap butir pertanyaannya memuat pilihan yang berjenjang. Skor dari variabel ini terdiri antara 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai Alpha-Cronbach. Nilai AlphaCronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai alpha $>0,7$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient

reliability), namun apabila nilai alpha $< 0,5$ maka realibilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. Terdapat kriteria realibilitas, yaitu:

1. Apabila alpha $> 0,90$ maka realibilitas sempurna
2. Apabila alpha antara $0,70 - 0,90$ maka realibilitas tinggi
3. Apabila alpha antara $0,50 - 0,70$ maka realibilitas moderat
4. Apabila alpha $< 0,50$ maka realibilitas rendah

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Purnomo, (2017) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal. Menurut Machali, (2015) bahwa tes normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas atau Kolinearitas Ganda merupakan adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda. Jika hubungan linear antar peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (Basuki, 2015). Menurut Janie, (2012) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Menurut Duli, (2019) bahwa dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

- a. Melihat nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b. Melihat nilai VIF
 - Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada

model regresi, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas (Basuki, 2015). Menurut Duli, (2019) Uji heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS, Uji ini dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

- Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Statistik

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono, (2019) Persamaan nilai regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

β = Koefisien Regresi antara disiplin kerja dengan motivasi

e = Error

3.7.4 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 sampai dengan -1, artinya jika nilai variabel X tinggi maka nilai variabel Y akan tinggi pula dan sebaliknya apabila nilai variabel X turun maka nilai variabel turun atau memiliki hubungan terbalik. Koefisien korelasi salah satu teknik statistik untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Tabel 3. 2 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat Kuat

Dalam penelitian ini, uji koefisien keputusan untuk mengukur kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya nilai R adalah 0 hingga 1. Menurut Ghozali, (2018) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol 33 dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (profitabilitas) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 < R^2 < 1$.

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji simultan (uji-f), uji parsial (uji-t) dan uji korelasi dan determinasi (R^2) sebagai berikut:

3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi (0,05), yang dapat disimpulkan dengan:

- a. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas F (signifikansi F) $< \alpha$ (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas F (signifikansi F) $> \alpha$ (0,05) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan

seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 dengan Y . H_1 = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 , dengan Y .
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05).
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha= 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 - a. Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Menurut Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab adanya atau timbulnya perubahan variabel dependen, disebut juga variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Menurut Sugiyono, (2019) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi (X1) (Afandi, 2018)	Prestasi Kerja	1. Jenjang Karir 2. Target Kerja 3. Bonus	1-3
	Fasilitas Kerja	1. Jaminan Kesehatan 2. Pensiun atau jaminan hari tua 3. Jaminan Keamanan	4-6
	Pengakuan atas Kinerja	1. Pujian 2. Pengabdian 3. Pengembangan dan pertumbuhan Karyawan	7-9
Disiplin Kerja (X2) (Sinambela, 2016)	Kehadiran	1. Waktu 2. Absen 3. Disiplin	10-12
	Kepatuhan dalam aturan kerja	1. Jam Masuk Kerja 2. Tingkah Laku 3. Jam Istirahat	13-15
	Kepatuhan pada standar kerja	1. Peraturan Perusahaan 2. Aturan Umum 3. Seragam Safety	16-18
Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir, 2018)	Mutu	1. Target 2. Antusias 3. Menguasai Bidang	19-21
	Kuantitas	1. Target 2. Inisiatif 3. Tanggung Jawab	22-24
	Ketetapan Waktu	1. Tepat Waktu 2. Batas Waktu 3. Tanggung Jawab	25-27

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menjalankan operasi bisnisnya dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan produk agribisnis lainnya. Selama lebih dari 50 tahun, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan industri pupuk, ketahanan pangan dan kemakmuran nasional.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah. Selain sebagai produsen pupuk nasional, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi

kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan Public Service Obligation (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan Public Service Obligation (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Saat ini PT Pupuk Sriwidjaja Palembang secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tetap menggunakan brand dan merk dagang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Visi menurut Edison dkk, (2018) adalah pernyataan atau cita cita yang ingin di capai oleh perusahaan ke depan dan lebih terkonsentrasi kepada program jangka panjang. Visi dari PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yaitu:

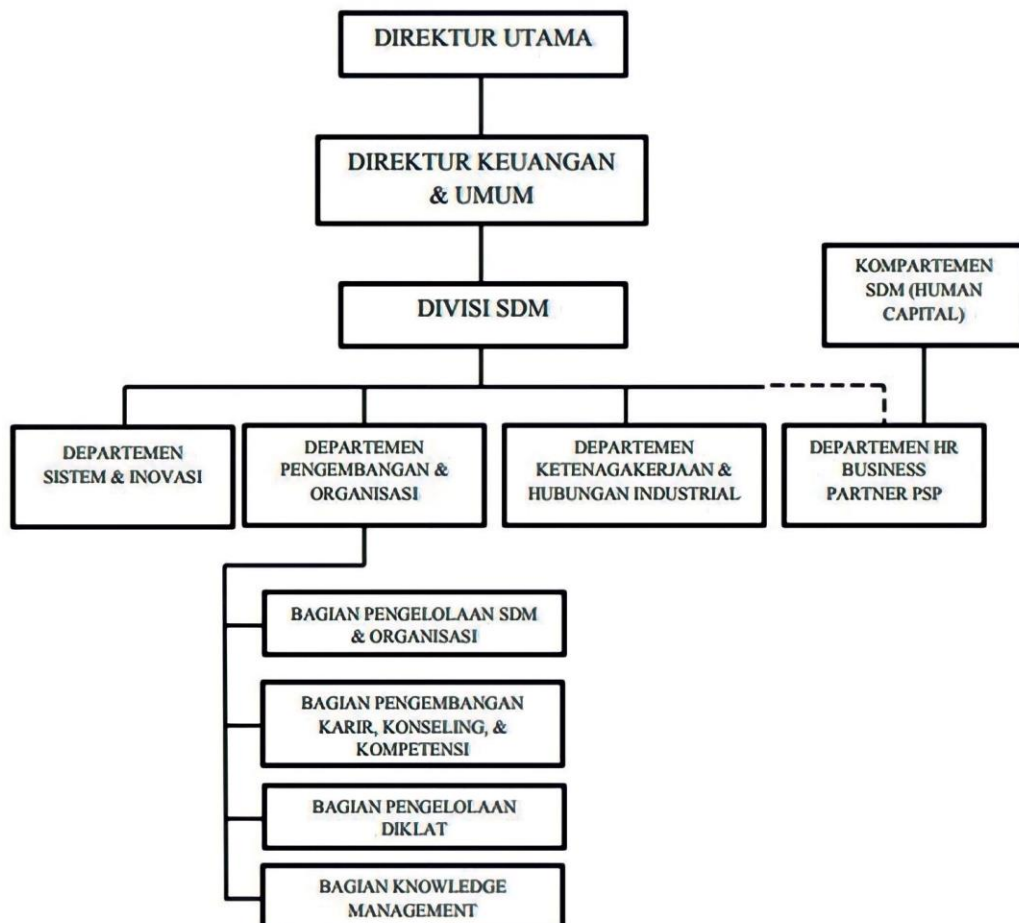
"Menjadi Perusahaan Agroindustri Unggul di Asia"

2. Misi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Misi menurut Edison dkk, (2018) adalah pernyataan - pernyataan yang menyatakan fungsi pokok, yang menjadi alasan keberadaan organisasi. Misi dari PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yaitu:

1. Menyediakan produk dan solusi agroindustri yang terintegrasi
2. Memberikan nilai tambah kepada stakeholders secara berkelanjutan
3. Mendorong pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran Negeri

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Hasil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Profil berdasarkan jenis kelamin responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	50 Orang	92,6
Perempuan	4 Orang	7,4
Total	54 Orang	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 50 orang dengan persentase 92,6% dan karyawan berjenis kelamin perempuan 4 orang dengan persentase 7,4%. Dapat dilihat perusahaan lebih membutuhkan laki – laki dikarenakan kemampuan dan fisik yang kuat daripada perempuan untuk bekerja di pabrik.

4.2.1.2 Usia Responden

Profil berdasarkan jenis kelamin responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi usiqqa responden karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
27 – 36 Tahun	11 Orang	20,4
37 – 46 Tahun	24 Orang	44,4
47 – 56 Tahun	15 Orang	27,8
>56 Tahun	4 Orang	7,4
Total	54 Orang	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak diisi oleh karyawan yang berusia 37 sampai 46 Tahun, yakni sebanyak 24 orang dengan persentase 44,4%. Sedangkan karyawan paling sedikit diisi oleh karyawan yang berusia di atas 56 Tahun, yakni sebanyak 4 orang dengan persentase 7,4%. Hal ini karenakan karyawan yang berusia 37 – 46 Tahun memiliki masa kerja di perusahaan yang sudah cukup lama dan memiliki pengalaman sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Profil berdasarkan jenis kelamin responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi pendidikan responden karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden tersaji pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	20 Orang	3,7
D3	6 Orang	11,1
S1	28 Orang	51,9
Total	54 Orang	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1, sebanyak 28 orang dengan persentase 51,9%. Sedangkan karyawan yang berpendidikan D3 paling sedikit sebanyak 6 orang dengan persentase 11,1%. Hal ini dikarenakan perusahaan mengutamakan karyawan yang berpendidikan S1 dari pada D3 atau SMA.

4.2.1.4 Lama Bekerja Responden

Profil berdasarkan jenis kelamin responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi lama kerja responden karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden tersaji pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	0	0
6 – 10 Tahun	21 Orang	38,9
>10 Tahun	33 Orang	61,1
Total	54 Orang	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa lama kerja karyawan paling banyak cenderung di atas 10 tahun, sebanyak 33 orang dengan persentase 561,1%. Hal ini dikarenakan dibutuhkan karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi, pada dasarnya semakin lama karyawan itu bekerja maka semakin mengerti dengan jelas tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut. Sedangkan karyawan yang lama bekerja 6 – 10 Tahun paling sedikit, sebanyak 21 orang dengan persentase 38,9%.

4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Hasil analisis deskriptif pada Tabel berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan karyawan terhadap Motivasi di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, data distribusi frekuensi tanggapan tersaji sebagai berikut.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X1)

No	Butir Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1.	Perusahaan ini memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.	1	2	4	24	23	1,9%	3,7%	7,4%	44,4%	42,6%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.	1	2	9	24	18	1,9%	3,7%	16,7%	44,4%	33,3%
3.	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	0	2	5	20	27	0	3,7%	9,3%	37,0%	50,0%
4.	Saya tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.	1	1	4	22	26	1,9%	1,9%	7,4%	40,7%	48,1%
5.	Saya merasa tenang dalam	0	3	6	23	22	0	5,6%	11,1%	42,6%	40,7%

	bekerja disini karena dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.										
6.	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja	1	1	3	22	27	1,9%	1,9%	5,6%	40,7%	50,0%
7.	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	0	2	4	19	24	0	3,7%	7,4%	35,2%	53,7%
8.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di tempat kerja ini di akui oleh pimpinan.	1	1	3	22	27	1,9%	1,9%	5,6%	40,7%	50,0%
9.	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, sehingga saya termotivasi dalam bekerja.	1	1	4	22	26	1,9%	1,9%	7,4%	40,7%	48,1%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan mengenai Motivasi yang memuat dalam 9 butir pertanyaan terhadap Motivasi di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. Secara rinci sebagai berikut:

Butir pertanyaan ke-1, menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (44,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menyetujui dan menilai jika perusahaan memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan. Bahri, (2018) mengatakan motivasi ialah sesuatu yang mendukung dan memotivasi seseorang untuk memastikan bahwa orang yang termotivasi berjalan ke arah yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Butir pertanyaan ke-2, menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang setuju (44,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menyetujui karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan di PT Ppupuk Sriwidjaja Palembang ketika melakukan sebuah pekerjaan setuju untuk melakukan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mulyadi, (2015) salah satu faktor eksternal motivasi yaitu karyawan memiliki rasa dipercaya dan diberi tugas dan tanggung jawab serta yang lebih besar untuk menjalankan aktivitasnya.

Butir pertanyaan ke-3, menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sangat setuju (50%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat menyetujui bahwa perusahaan memberikan bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis, dengan menggunakan metode wawancara dengan salah satu karyawan PT Pupuk Sriwidjaja

Palembang bahwa karyawan mendapatkan bonus atau kompensasi sesuai dengan penilaian atas kinerja karyawan. Menurut Mulyadi, (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah kompensasi yang mencukupi adalah sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan agar dapat meningkatkan motivasi yang berhasil bagi perusahaan untuk mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

Butir pertanyaan ke-4, menunjukkan sebanyak 26 orang sangat setuju (48,1). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat menyetujui dalam bekerja yang tersedianya jaminan kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa di dalam perusahaan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang terdapat rumah sakit di dalamnya. Menurut Sedarmayanti, (2017) dalam Vani Kenanga (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Butir pertanyaan ke-5, menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang setuju (42,6). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang setuju bahwa bekerja di perusahaan tersebut dapat menjamin kehidupannya di hari tua. Menurut Ariandi, (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Butir pertanyaan ke-6, menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sangat setuju (50%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang termotivasi dalam bekerja ketika perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menggunakan seragam safety ketika bekerja. Menurut Sedarmayanti Budiarti et al., (2018) mengatakan bahwa, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawas terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja maka karyawan pun bekerja dengan hati yang damai dan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Butir pertanyaan ke-7 menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang sangat setuju (53,7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang diberikan pujian oleh atasan jika menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Menurut Mulyadi, (2015) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah Keinginan untuk mendapatkan pengakuan Karyawan yang mampu mengeluarkan pendapatannya untuk memperoleh status sosial. Oleh karena itu, karyawan tersebut harus bekerja keras untuk mendapatkannya dengan adanya pengakuan dari atasan karyawan merasa senang dan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Butir pertanyaan ke-8 menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sangat setuju (50%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat setuju apabila pengabdian nya selama bekerja di akui oleh pimpinan. Menurut Afandi, (2018) salah satu indikator motivasi kerja karyawan ialah

Dorongan yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, indikatornya meliputi pekerjaan itu sendiri, kinerja atau prestasi kerja dan pengakuan dari atasan.

Butir pertanyaan ke-9 menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang sangat setuju (48,1%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang termotivasi apabila mendapatkan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan. Menurut Bahri, (2018) mengatakan motivasi ialah sesuatu yang mendukung dan memotivasi seseorang untuk memastikan bahwa orang yang termotivasi berjalan ke arah yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan mampu memberikan kinerja yang baik dan bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel**Disiplin (X2)**

No	Butir Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	1	5	7	24	17	1,9%	9,3%	13,0%	44,4%	31,5%
2.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	2	1	4	26	21	3,7%	1,9%	7,4%	48,1%	38,9%
3.	Saya selalu izin jika ada kendala yang membuat saya tidak masuk kerja.	1	4	10	19	20	1,9%	7,4%	18,5%	35,2%	37,0%
4.	Saya mentaati aturan jam masuk kerja perusahaan.	3	6	15	15	15	5,6%	11,1%	27,8%	27,8%	27,8%
5.	Saya taat dalam bertindak laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan.	1	1	5	23	24	1,9%	1,9%	9,3%	42,6%	44,4%
6.	Saya istirahat sesuai dengan aturan perusahaan.	1	2	2	20	29	1,9%	3,7%	3,7%	37,0%	53,7%
7.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan	1	1	2	23	27	1,9%	1,9%	3,7%	42,6%	50,0%

peraturan perusahaan.											
8. Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja.	1	2	3	20	28	1,95	3,7%	5,6%	37,0%	51,9%	
9. Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja.	1	4	10	19	20	1,9%	7,4%	18,5%	35,2%	37,0%	

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan mengenai Disiplin Kerja yang memuat dalam 9 butir pertanyaan terhadap Disiplin Kerja di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. Secara rinci sebagai berikut:

Butir pertanyaan ke-1, menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang setuju (44,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang selalu hadir tepat waktu saat bekerja. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa karyawan masuk jam kerja sesuai peraturan perusahaan dan ada juga beberapa dari karyawan yang lain terlambat masuk kerja. Menurut Agustini, (2019)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Butir pertanyaan ke-2 menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang menyatakan setuju (48,1%). Berdasarkan uraian tersebut karyawan PT Pupuk Sriwidjaja kehadiran sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan, sebanyak 48,1% menyatakan setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan karyawan sudah sangat disiplin akan aturan perusahaan. Hasibuan, (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Butir pertanyaan ke-3 menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju (37%). Berdasarkan uraian tersebut karyawan PT Pupuk Sriwidjaja selalu izin jika ada kendala yang membuat karyawan tidak masuk kerja hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner sebanyak 37% menyatakan sangat setuju. Menurut Siswanto dalam Sinambela, (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Butir pertanyaan ke-4 menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang menyatakan ragu – ragu (27,8%), 15 orang menyatakan setuju (27,8%) dan 15 orang menyatakan sangat setuju (27,8%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja masih ada yang ragu dan sebagian setuju terhadap aturan jam

masuk kerja perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa karyawan juga masih ada yang terlambat saat masuk jam kerja. Menurut Sinambela, (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Butir pertanyaan ke-5 menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang sangat setuju (44,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat setuju dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan. Menurut Siswanto dalam Sinambela, (2019) mengemukakan bahwa salah satu faktor disiplin kerja yaitu etika kerja yang diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Butir pertanyaan ke-6 menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang sangat setuju (53,7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat setuju mengenai jam istirahat sesuai dengan aturan perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa karyawan pada saat jam istirahat keluar untuk makan maupun shalat, hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan. Menurut Singodimedjo, dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang

baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Butir pertanyaan ke-7 menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sangat setuju (50%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja sangat setuju dalam menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwasannya karyawan memakai seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sinambela, (2016) salah satu indikator disiplin kerja yaitu ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Butir pertanyaan ke-8 menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju (51,9%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat setuju dalam taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi saat jam kerja. Menurut Sinambela, (2016) salah satu indikator disiplin kerja yaitu kepatuhan dalam aturan kerja yaitu mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja seorang karyawan tidak mengabaikan proses kerja yang ada dan mematuhi pedoman ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan.

Butir pertanyaan ke-9 menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang sangat setuju (37%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat setuju dalam menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan. Menurut Sumadhinata, (2018)

disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan ini selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target.	1	2	1	27	23	1,9%	3,7%	1,9%	50,0%	42,6%
2.	Karyawan ini memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	0	2	1	27	24	0	3,7%	1,9%	50,0%	44,4%
3.	Karyawan ini menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakannya saat ini.	1	1	3	23	26	1,9%	1,9%	5,6%	42,6%	48,1%
4.	Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan ini selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	1	1	5	20	27	1,9%	1,9%	9,3%	37,0%	50,0%
5.	Karyawan ini berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	0	2	2	23	27	0	3,7%	3,7%	42,6%	50,0%
6.	Karyawan ini selalu	1	1	2	21	29	1,9%	1,9%	3,7%	38,9%	53,7%

	menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.										
7.	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1	1	8	20	24	1,9%	1,9%	14,8%	37,0%	44,4%
8.	Karyawan ini mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	0	2	3	23	26	0	3,7%	5,6%	42,6%	48,1%
9.	Karyawan ini bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.	1	3	8	20	22	1,9%	5,6%	14,8%	37,0%	40,7%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan yang memuat dalam 9 butir pertanyaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. Secara rinci sebagai berikut:

Butir pertanyaan ke-1 menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang setuju (50%). Berdasarkan uraian tersebut karyawan selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target, hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner sebesar 50% setuju dan 42,6% sangat setuju. Dari sini dapat dibayangkan jika tidak ada target dan deadline,

karyawan pun pada akhirnya hanya bekerja tanpa tujuan yang jelas. Kasmir, (2018) mengemukakan indikator kinerja yaitu mutu dengan melihat kualitas karyawan dalam melaksanakan dan menghasilkan tugas serta kewajibannya menjadi tolak ukur dalam bekerja.

Butir pertanyaan ke-2 menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang setuju (50%). Berdasarkan uraian tersebut karyawan yang memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan kinerja karyawan. Dengan adanya semangat yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Butir pertanyaan ke-3 menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang sangat setuju (48,1%). Berdasarkan uraian tersebut karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakannya saat ini. Menurut Mangkunegara, (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan (*ability*), Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Butir pertanyaan ke-4 menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sangat setuju (50%). Berdasarkan uraian tersebut bahwa karyawan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner sebanyak 50% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan sudah sangat produktif karena selalu mencapai target dan konsisten. Fahmi, (2018) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Butir pertanyaan ke-5 menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sangat setuju (50%). Berdasarkan uraian tersebut bahwa karyawan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner sebesar 50% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara, (2017) mengatakan Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Butir pertanyaan ke-6 menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju (53,7%). Berdasarkan uraian tersebut bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner sebesar 53,7%. Dengan demikian karyawan telah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Kasmir, (2018) mengatakan bahwa salah satu indikator kinerja

karyawan yaitu kuantitas yang digunakan untuk melihat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Butir pertanyaan ke-7 menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang sangat setuju (44,4%). Berdasarkan uraian tersebut bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner sebesar 44,4% menyatakan sangat setuju. Bekerja tepat waktu bertanda karyawan sangat fokus, produktif dan disiplin dalam bekerja. Stewart, (2019) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas, yang dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan

Butir pertanyaan ke-8 menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju (48,1%). Berdasarkan uraian tersebut bahwa karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan hal tersebut tercermin dalam hasil kuesioner sebesar 48,1% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa skill yang dimiliki karyawan tentu membuat karyawan merasa senang dan dapat berkontribusi semaksimal mungkin terhadap kemajuan perusahaan. Robbins & Judge (2016) menjelaskan indikator kinerja lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian kinerja, maka sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur kinerja.

Butir pertanyaan ke-9 menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju (40,7%). Berdasarkan uraian tersebut bahwa karyawan bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner sebesar 40,7% orang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Wibowo, (2017) menyatakan indikator kinerja yaitu standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Correlation Matrix dengan membandingkan nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) yang ditemukan dengan nilai r-tabel pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,268 ($df = n - 2 = 54 - 2 = 52$). Jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, maka butir item soal pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap tiga kuesioner penelitian yaitu, kuesioner untuk variabel Motivasi (X1), kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan kuesioner untuk variabel kinerja karyawan (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pertanyaan ke-1	0,782	0.268	Valid
Pertanyaan ke-2	0,749	0.268	Valid
Pertanyaan ke-3	0,851	0.268	Valid
Pertanyaan ke-4	0,890	0.268	Valid
Pertanyaan ke-5	0,761	0.268	Valid
Pertanyaan ke-6	0,811	0.268	Valid
Pertanyaan ke-7	0,826	0.268	Valid
Pertanyaan ke-8	0,855	0.268	Valid
Pertanyaan ke-9	0,890	0.268	Valid

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel motivasi lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pertanyaan ke-1	0,766	0.268	Valid
Pertanyaan ke-2	0,763	0.268	Valid
Pertanyaan ke-3	0,773	0.268	Valid
Pertanyaan ke-4	0,724	0.268	Valid
Pertanyaan ke-5	0,783	0.268	Valid
Pertanyaan ke-6	0,764	0.268	Valid
Pertanyaan ke-7	0,807	0.268	Valid
Pertanyaan ke-8	0,793	0.268	Valid
Pertanyaan ke-9	0,773	0.268	Valid

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel disiplin kerja lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pertanyaan ke-1	0,780	0.268	Valid
Pertanyaan ke-2	0,773	0.268	Valid
Pertanyaan ke-3	0,872	0.268	Valid
Pertanyaan ke-4	0,866	0.268	Valid
Pertanyaan ke-5	0,800	0.268	Valid
Pertanyaan ke-6	0,877	0.268	Valid
Pertanyaan ke-7	0,783	0.268	Valid
Pertanyaan ke-8	0,844	0.268	Valid
Pertanyaan ke-9	0,750	0.268	Valid

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan (reliable) dalam mengukur suatu pengukuran, dalam arti bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. “Suatu variabel dinyatakan reliable atau handal bila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60 (Cronbach’s Alpha > 0,60), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan” (Ghozali, 2016). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	N Of Cases	N Of Item	Cronbach's Alpha
Motivasi (X1)	54	9	0,940
Disiplin Kerja (X1)	54	9	0,911
Kinerja Karyawan (Y)	54	9	0,935

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui nilai Cronbach's Alpha pada ketiga kuesioner berada diatas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30360573
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.054
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp.to.tanda (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar (>) dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas pada penelitian ini digunakan dengan menggunakan nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

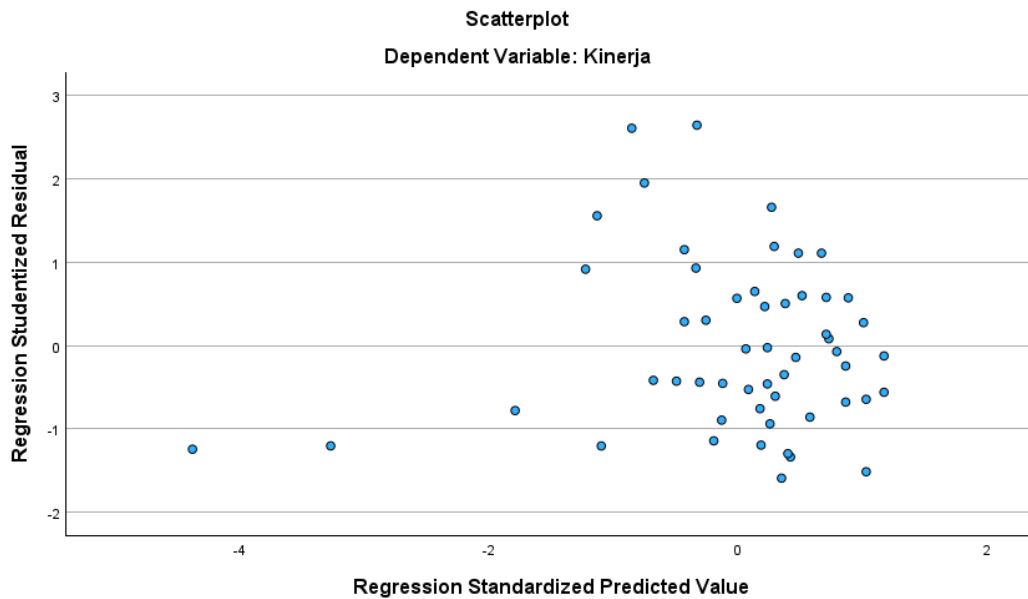
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,343	2,914
Disiplin Kerja	0,343	2,194

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil estimasi pada Tabel diatas menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi 2,914 lebih kecil (<) dari 10,00 dan nilai tolerance 0,343 lebih besar (>) dari 0,10. Variabel Disiplin Kerja dengan nilai VIF sebesar 2,914 lebih kecil (<) 10,00 dan nilai tolerance 0,343 lebih besar (>) dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Gambar diatas (1) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0; (2) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja; (3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Sehingga dapat disimpulkan model terbebas dari autokorelasi.

4.2.5 Hasil Uji Statistik

4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 29, adapun hasil dari uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.956	2.047		1.933	.059
1 Motivasi (X1)	.518	.088	.534	5.860	<,001
Disiplin Kerja (X2)	.400	.084	.437	4.791	<,001

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai constant (a) sebesar 3,956 sedangkan nilai (b/koeffisien regresi) dari variabel motivasi sebesar 0,518 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,400. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,956 + 0,518X_1 + 0,400X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstan sebesar 3,956 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai Motivasi (X1) sampai Disiplin Kerja (X2) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 3,956.
2. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,158 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel Motivasi (X1) mengalami kenaikan 1% secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,158.
3. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,400 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel Motivasi (X1) mengalami kenaikan 1% secara signifikan dan variabel bebas yang lain

bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,400.

4.2.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.924 ^a	.854	.849	2.34834

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, nilai r sebesar 0,924 atau sebesar 9,24%. Hal tersebut menunjukkan korelasi antara variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sangat kuat, dimana nilai tersebut berada di kisaran 0,80 – 0,1000 dapat diartikan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Dep. I-B sangat kuat.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi total motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi (R²) pada tabel 4.15 dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,854 hal ini berarti bahwa 85,4% variasi variabel kinerja karyawan (Y) bisa diperjelas dengan variasi 2 variabel motivasi

(X1) dan disiplin kerja (X2). Tersisa sebesar 14,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian ini.

4.2.5.3 Hasil Uji F- Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independent secara bersama – sama terhadap satu variabel dependent, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent
- Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel independent tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

Dari hasil analisis data menggunakan software SPSS didapatkan hasil uji seimultan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1651.584	2	825.792	149.744	<,001 ^b
Residual	281.250	51	5.515		
Total	1932.833	53			

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat dilihat nilai Sig. sebesar 0.001 < 0.05 yang artinya variabel motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian model regresi linear yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Dasar pengambilan keputusan dengan t tabel:

- a. Apabila nilai statistik t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, maka dapat diartikan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila nilai statistik t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel, maka dapat diartikan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui uji t seperti pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 4. 17 Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t table	Sig	Kesimpulan
Motivasi	5,860	2,007	0,001	t hitung > t table
Disiplin Kerja	4,791	2,007	0,002	t hitung > t table

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.17 , nilai degree of freedom (df) = $n-k = 54-2 = 52$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ terdapat nilai t-tabel untuk nilai data penelitian ini yaitu 2,007. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X1) sebesar 5,860 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,001 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha 0,001 < 0.05$, maka nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , dan nilai signifikan $<$ nilai $\alpha 0,05$. Dengan begitu hipotesis pertama diterima.

Maka secara statistik dalam uji 2 sisi pada taraf kepercayaan (α) 5%, secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Dep. I-B, maka hipotesis diterima.

2. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X2) sebesar 4,791 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,002 bila dibandingkan dengan nilai α $0,000 < 0,05$, maka nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , dan nilai signifikan $<$ nilai α 0,05. Dengan begitu hipotesis kedua diterima. Artinya secara statistik untuk uji 2 sisi pada taraf kepercayaan (α) 5%, secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Dep. I-B, maka hipotesis diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi. (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sinungan, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi yang muncul dari seorang karyawan untuk melaksanakan kegiatannya dengan keikhlasan, keceriaan, dan keikhlasan, yang akan menghasilkan kinerja

yang baik (Afandi, 2018). Selain motivasi seperti yang dikatakan Kasmir. (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan cara yang dilakukan atasan untuk mengubah kemauan karyawan, mengubah perilaku dan mendorong kesadaran untuk mentaati segala aturan yang telah dibuat oleh perusahaan (Afandi, 2018).

Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Suwanto, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Nyoman Marayasa & Anggi Faradila, 2019) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan (Belti & Osnardi, 2020) Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil uji koefisien korelasi menunjukkan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan sangat kuat, dengan itu dapat diartikan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Dep. I-B sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan dan kedisiplinan karyawan mampu membuat karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Motivasi merupakan keadaan seseorang yang muncul dalam diri untuk melakukan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik demi mencapai tujuan perusahaan (Gering, 2017). Hal

ini dapat dilihat dari distribusi frekuensi dimana tanggapan responden rata - rata memilih sangat setuju dan diantaranya juga memilih setuju. Dengan itu dapat dikatakan motivasi karyawan terpenuhi, karena motivasi seorang karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dapat terpenuhi dan memberikan kinerja yang baik.

Seperti yang dikatakan Kasmir, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan cara yang dilakukan atasan untuk mengubah kemauan karyawan, mengubah perilaku dan mendorong kesadaran untuk mentaati segala aturan yang telah dibuat oleh perusahaan (Afandi, 2018). Hal ini dapat dilihat dari distribusi frekuensi dimana tanggapan responden banyak memilih sangat setuju. Dengan itu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan sudah terpenuhi, karena disiplin kerja yang baik yang mengemban tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan karyawan mencapai efisiensi kerja yang setinggi - tingginya. Sedangkan menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hal ini dapat dilihat dari distribusi frekuensi dimana tanggapan responden banyak memilih sangat setuju. Dengan itu dapat dikatakan kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan sudah baik. Motivasi yang diberikan kepada karyawan yang dapat menumbuhkan semangat tinggi dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab serta kedisiplinan karyawan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Secara simultan (bersama – sama) Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

5.2 Saran

Hasil dalam penelitian dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, diharapkan untuk meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia agar Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan sehingga Kinerja Karyawan bisa meningkat serta tujuan karyawan maupun perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora.
- Afandi, P. (2018c). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Angelina, V., & Dapu, W. (2015). *The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado*.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Cv, Jakad Publishing.
- Basuki. (2015). *Metode Penelitian*. Wedatama Widya Sastra.
- Belti, J., & Osnardi. (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(2), 109–116.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulis Ilmia Aqli.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Duli. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Budi Utama.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.

Fahmi. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Fahmi. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.

Farla Wita, M Diah Yuliansyah, & Widyanata Fera. (2019). *Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang*. 4(1), 1–14. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=mImuut0AAAAJ&citation_for_view=mImuut0AAAAJ:qjMakFHDy7sC

Gering. (2017). *Motivasi Kerja*. Pustakamedia.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.

Hasibuan & Handayani. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Janie. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Lestari. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv Budi Utama.
- Machali. (2015). *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Lembaga Ladang Kata.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Nyoman Marayasa, & Anggi Faradila. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DINAR INDONESIA*. 2(1), 110–122.
- Purnomo. (2017). *Metode Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- Rismawati, M. (n.d.). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rudiansyah, M. (2022). The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 136–143. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1792>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020a). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- SAP, E. N., & Wati, P. D. S. (2022). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 366–378. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Sinambela, L. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabet.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting ...*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Yani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Repository Um Palembang*.
- Yaslis, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta). Liberty, Jokjakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

A. Pendahuluan

Yth. Bapak/Ibu

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, Saya Putri Alfina Damayanti mahasiswa Universitas Sriwijaya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang didapat dari hasil kuesioner ini akan dipergunakan untuk kepentingan akademik dan diperlakukan secara konfidensial. Maka dari itu, kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu di dalam penelitian ini.

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah tiap-tiap pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawab.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak jawaban yang anda anggap paling sesuai.
4. Jawaban anda akan saya jamin kerahasiannya.

C. Identitas Responden

Mohon dijawab dengan melingkari pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Bapak/Ibu responden.

- a. Nama Responden : (Boleh dirahasiakan)
- b. Usia
 - 27 – 36 Tahun
 - 37 – 46 Tahun
 - 47 – 56 Tahun
 - Diatas 56 Tahun
- c. Jenis Kelamin
 - Laki – laki
 - Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir
 - SMA
 - D3
 - S1
- e. Lama Bekerja
 - 1 – 5 Tahun
 - 6 – 10 Tahun
 - >10 Tahun

D. Pertanyaan

Mohon anda memberi tanda centang (√) pada nomor yang telah disediakan sesuai dengan penilaian dalam menilai setiap item pertanyaan.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu – ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

MOTIVASI						
No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja						
1.	Perusahaan ini memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.					
3.	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					
Kuantitas						
4.	Saya tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.					
5.	Saya merasa tenang dalam bekerja disini karena dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
6.	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja					
Ketetapan Waktu						
7.	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
8.	Sdaya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di tempat kerja ini di akui oleh pimpinan.					
9.	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, sehingga saya termotivasi dalam bekerja.					

DISIPLIN						
No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Kehadiran						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.					
3.	Saya selalu izin jika ada kendala yang membuat saya tidak masuk kerja.					
Kepatuhan dalam aturan kerja						
4.	Saya mentaati aturan jam masuk kerja perusahaan.					
5.	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan.					
6.	Saya istirahat sesuai dengan aturan perusahaan.					
Kepatuhan dalam standar kerja						
7.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.					
8.	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja					
9.	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu yang telah menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang diterima dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan Skripsi semata dan akan saya jamin kerahasiaannya.

KUESIONER PENELITIAN

A. Pendahuluan

Yth. Bapak/Ibu

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, Saya Putri Alfina Damayanti mahasiswa Universitas Sriwijaya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang didapat dari hasil kuesioner ini akan dipergunakan untuk kepentingan akademik dan diperlakukan secara konfidensial. Maka dari itu, kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu di dalam penelitian ini.

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah tiap-tiap pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawab.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak jawaban yang anda anggap paling sesuai.
4. Jawaban anda akan saya jamin kerahasiannya.

Atasan yang menilai:.....

Karyawan yang dinilai:.....

C. Pertanyaan

Mohon anda memberi tanda centang (√) pada nomor yang telah disediakan sesuai dengan penilaian dalam menilai setiap item pertanyaan.

- 1. Sangat Setuju (SS)**
- 2. Setuju (S)**
- 3. Ragu – ragu (RR)**
- 4. Tidak Setuju (TS)**
- 5. Sangat Tidak Setuju (STS)**

KINERJA KARYAWAN						
No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Mutu						
1.	Karyawan ini selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target.					
2.	Karyawan ini memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Karyawan ini menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakannya saat ini.					
Kuantitas						
4.	Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan ini selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
5.	Karyawan ini berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.					
6.	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
Ketetapan Waktu						
7.	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8.	Karyawan ini mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
9.	Karyawan ini bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu yang telah menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang diterima dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan Skripsi semata dan akan saya jamin kerahasiaannya.

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian

Frequency Table

2.1 Frekuensi Profil Responden

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki - laki	50	92.6	92.6	92.6
	Perempuan	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	27 - 36 Tahun	41	75.9	75.9	75.9
	37 - 46 Tahun	5	9.3	9.3	85.2
	47 - 56 Tahun	6	11.1	11.1	96.3
	Diatas 56	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	20	37.0	37.0	37.0
	D3	6	11.1	11.1	48.1
	S1	28	51.9	51.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	6 - 10 Tahun	21	38.9	38.9	38.9
	Diatas 10 Tahun	33	61.1	61.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

2.2 Frekuensi Variabel Motivasi

		Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		X1.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	RR	4	7.4	7.4	13.0
	S	24	44.4	44.4	57.4
	SS	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		X1.2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	RR	9	16.7	16.7	22.2
	S	24	44.4	44.4	66.7
	SS	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		X1.3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	2	3.7	3.7	3.7
	RR	5	9.3	9.3	13.0
	S	20	37.0	37.0	50.0
	SS	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	4	7.4	7.4	11.1
	S	22	40.7	40.7	51.9
	SS	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.6	5.6	5.6
	RR	6	11.1	11.1	16.7
	S	23	42.6	42.6	59.3
	SS	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	3	5.6	5.6	9.3
	S	22	40.7	40.7	50.0
	SS	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.7	3.7	3.7
	RR	4	7.4	7.4	11.1
	S	19	35.2	35.2	46.3
	SS	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	3	5.6	5.6	9.3
	S	22	40.7	40.7	50.0
	SS	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	4	7.4	7.4	11.1
	S	22	40.7	40.7	51.9
	SS	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

2.3 Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Statistic

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	5	9.3	9.3	11.1
	RR	7	13.0	13.0	24.1
	S	24	44.4	44.4	68.5
	SS	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	1	1.9	1.9	5.6
	RR	4	7.4	7.4	13.0
	S	26	48.1	48.1	61.1
	SS	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.4	7.4	9.3
	RR	10	18.5	18.5	27.8
	S	19	35.2	35.2	63.0
	SS	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	6	11.1	11.1	16.7

	RR	15	27.8	27.8	44.4
	S	15	27.8	27.8	72.2
	SS	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	5	9.3	9.3	13.0
	S	23	42.6	42.6	55.6
	SS	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	RR	2	3.7	3.7	9.3
	S	20	37.0	37.0	46.3
	SS	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	2	3.7	3.7	7.4
	S	23	42.6	42.6	50.0
	SS	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	RR	3	5.6	5.6	11.1
	S	20	37.0	37.0	48.1
	SS	28	51.9	51.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.4	7.4	9.3
	RR	10	18.5	18.5	27.8
	S	19	35.2	35.2	63.0
	SS	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

2.4 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	RR	1	1.9	1.9	7.4
	S	27	50.0	50.0	57.4
	SS	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.7	3.7	3.7
	RR	1	1.9	1.9	5.6
	S	27	50.0	50.0	55.6
	SS	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	3	5.6	5.6	9.3
	S	23	42.6	42.6	51.9
	SS	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	5	9.3	9.3	13.0
	S	20	37.0	37.0	50.0
	SS	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.7	3.7	3.7
	RR	2	3.7	3.7	7.4
	S	23	42.6	42.6	50.0
	SS	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	2	3.7	3.7	7.4
	S	21	38.9	38.9	46.3
	SS	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	RR	8	14.8	14.8	18.5
	S	20	37.0	37.0	55.6
	SS	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.7	3.7	3.7
	RR	3	5.6	5.6	9.3
	S	23	42.6	42.6	51.9
	SS	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	3	5.6	5.6	7.4
	RR	8	14.8	14.8	22.2
	S	20	37.0	37.0	59.3
	SS	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

		Correlations									Total_X 1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	.553**	.694**	.665**	.599**	.536**	.525**	.536**	.665**	.782**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.553**	1	.578**	.575**	.504**	.533**	.532**	.658**	.575**	.749**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.694**	.578**	1	.792**	.574**	.588**	.599**	.702**	.792**	.851**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.665**	.575**	.792**	1	.550**	.650**	.694**	.677**	1.000**	.890**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	.599**	.504**	.574**	.550**	1	.658**	.597**	.604**	.550**	.761**

	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlation	.536**	.533**	.588**	.650**	.658**	1	.713**	.697**	.650**	.811**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlation	.525**	.532**	.599**	.694**	.597**	.713**	1	.800**	.694**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.8	Pearson Correlation	.536**	.658**	.702**	.677**	.604**	.697**	.800**	1	.677**	.855**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.9	Pearson Correlation	.665**	.575**	.792**	1.000**	.550**	.650**	.694**	.677**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total_X1	Pearson Correlation	.782**	.749**	.851**	.890**	.761**	.811**	.826**	.855**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	9

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.581**	.518**	.545**	.528**	.542**	.541**	.509**	.518**	.766**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.581**	1	.343*	.634**	.686**	.597**	.571**	.572**	.343*	.763**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.011	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.011	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.518**	.343*	1	.500**	.485**	.431**	.513**	.486**	1.000**	.773**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.011		<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.545**	.634**	.500**	1	.406**	.364**	.434**	.488**	.500**	.724**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		.002	.007	.001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	.528**	.686**	.485**	.406**	1	.654**	.654**	.656**	.485**	.783**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.002		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	.542**	.597**	.431**	.364**	.654**	1	.763**	.662**	.431**	.764**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.001	.007	<,001		<,001	<,001	.001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson Correlation	.541**	.571**	.513**	.434**	.654**	.763**	1	.743**	.513**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	Pearson Correlation	.509**	.572**	.486**	.488**	.656**	.662**	.743**	1	.486**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.9	Pearson Correlation	.518**	.343*	1.000**	.500**	.485**	.431**	.513**	.486**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.011	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001		<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total_X2	Pearson Correlation	.766**	.763**	.773**	.724**	.783**	.764**	.807**	.793**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.569**	.714**	.661**	.496**	.581**	.578**	.620**	.501**	.780**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	.569**	1	.606**	.620**	.567**	.634**	.511**	.684**	.555**	.773**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	.714**	.606**	1	.723**	.590**	.751**	.620**	.656**	.711**	.872**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	.661**	.620**	.723**	1	.721**	.726**	.717**	.693**	.501**	.866**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.5	Pearson Correlation	.496**	.567**	.590**	.721**	1	.801**	.562**	.697**	.499**	.800**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.6	Pearson Correlation	.581**	.634**	.751**	.726**	.801**	1	.608**	.714**	.641**	.877**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	.578**	.511**	.620**	.717**	.562**	.608**	1	.642**	.473**	.783**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.8	Pearson Correlation	.620**	.684**	.656**	.693**	.697**	.714**	.642**	1	.543**	.844**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	Pearson Correlation	.501**	.555**	.711**	.501**	.499**	.641**	.473**	.543**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total_Y	Pearson Correlation	.780**	.773**	.872**	.866**	.800**	.877**	.783**	.844**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	9

Lampiran 4 Uji Analisis Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t)

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

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.849	2.34834

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651.584	2	825.792	149.744	<,001 ^b
	Residual	281.250	51	5.515		
	Total	1932.833	53			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.956	2.047		1.933	.059
	Motivasi	.518	.088	.534	5.860	<,001
	Disiplin	.400	.084	.437	4.791	<,001

- a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5 Tabel r dan Table t

1. Tabel r

Pr	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

2. Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470

12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Riset



**PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 277 /TB200.KP/2023

Menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

NAMA : PUTRI ALFINA DAMAYANTI
NIM : 01011181924003
JURUSAN : MANAJEMEN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Telah selesai melaksanakan **Penelitian**
tanggal 21 Maret 2023 – 21 April 2023

di

**Departemen Organisasi & Manaj. Talenta
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Palembang, 09 Mei 2023

Departemen Pembelajaran & Pengembangan SDM



Nola Sangkuntala
Vice President

Kantor Pusat
Jalan Mayor Zen,
Palembang 30118 - Indonesia
Telp. (0711) 712111 / 712222
Faks. (0711) 712100

www.pusri.co.id
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
is a subsidiary of
PT PUPUK INDONESIA (Persero)