

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. BALSRI LENGIS PERKASA

(Kaji Banding PT Balsri Lengis Perkasa Lampung dan Sumatera Selatan)

*The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee
Performance At PT. Balsri Lengis Perkasa*

*(Comparative Study of PT. Balsri Lengis Perkasa Lampung and South
Sumatra)*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh :

FITRI MELAN HANDAYANI

18411035



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BALSRI LENGIS PERKASA
(Kaji Banding PT Balsri Lengis Perkasa Lampung dan Sumatera Selatan)**

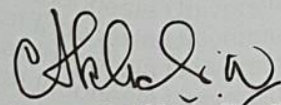
*The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT.
Balsri Lengis Perkasa
(Comparative Study of PT. Balsri Lengis Perkasa Lampung and South Sumatra)*

Yang diajukan oleh

**FITRI MELAN HANDAYANI
18411035**

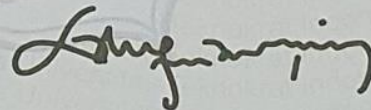
Telah disetujui
Tanggal 12 November 2022

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
NIK. 021 19 09 08

Disetujui,
Pembimbing,



Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si
NIK. 021 17 08 02

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BALSRI LENGIS PERKASA
(Kaji Banding PT Balsri Lengis Perkasa Lampung dan Sumatera Selatan)**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**FITRI MELAN HANDAYANI
18411035**

Telah dipertahankan
Pada tanggal 12 November 2022

Dewan Penguji

Pembimbing,

Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si
NIK. 021 17 08 02

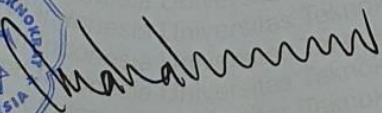
Penguji,

Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
NIK. 021 19 09 08

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 12 November 2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,




Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
NIK. 021 19 09 08

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Melan Handayani
NPM : 18411035
Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa laporan skripsi:

Judul : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balsri Lengis Perkasa (Kaji Banding PT Balsri Lengis Perkasa Lampung dan Sumatera Selatan)

Pembimbing : Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkat di universitas/ perguruan tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah di publikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Apa bila dikemudian hari ternyata laporan tugas akhir yang saya tulis terbukti hasil plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala resiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 15 Oktober 2022

Yang menyatakan,


Fitri Melan Handayani
NPM. 18411035

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang Maha Esa atas berkat, Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Balsri Lengis Perkasa” tepat pada waktunya.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi pada program studi S1 manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia, sepanjang peneliti dan penulis skripsi banyak sekali kendala yang penuli hadapi, namun berkat bantuan, bimbingan dan dorongan berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, penulis menganggap bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang penulis persembahkan.

Pada kesempatan kali ini, penulis akan menyampaikan kan terima kasih kepada para pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat selsai tepat pada waktunya, ucapkan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Dr. H. Nasrullah, S.E., MBA, Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia
3. Larasati Ahluwalia,S.E., M.Sc. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia beserta Dosen Penguji atas segala bimbingan dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini

4. Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah memberikan semangat, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. Suamiku Tercinta, Ahmad Distadiy Falamy, S.H, yang selalu memberikan support yang senantiasa menemani dalam mengerjakan skripsi ini.

6. Kedua orang tercinta, Bapak Suparman dan Ibu Sumaini, S.Pd yang selalu memberikan kasih sayang, doa nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidupku, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup penulis. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.

7. Kakakku tersayang, Andera, Dwi Wulandari, S.Pd, Afriadi, Andri Saputra dan adikku tersayang Isabella Khafifah yang selalu memberikan perhatian dan semangat. .

8. Ayah & Ibu Mertuaku, Ayah Imlan Mas'ud, S.H., M.H dan Ibu Aprillia Rose Merry, S.Pd yang telah memberikan semangat, perhatian dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 18

Demikianlah dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, Oktober 2022

Penulis,

Fitri Melan Handayani

Daftar Isi

<u>LEMBAR PERSETUJUAN</u>	ii
<u>LEMBAR PENGESAHAN</u>	iii
<u>LEMBAR PERNYATAAN</u>	iv
<u>KATA PENGANTAR</u>	v
<u>DAFTAR ISI</u>	ix
<u>ABSTRAK</u>	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat penelitian	14
1.4.1 Bagi penulis	14
1.4.2 Bagi Tempat Penelitian.....	15
1.4.3 Bagi Akademik	15
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Disiplin	16
2.1.2 Motivasi Kerja	19
2.1.3 Kinerja Karyawan	20
2.2 Hipotesis.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Penelitian Sebelumnya	25
BAB III	40
METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Desain Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel	42
3.4 Variabel Penelitian	43

3.4.1	Variabel Penelitian Independen	43
3.4.2	Variabel Penelitian Dependen	43
3.5	Jenis dan Sumber Data	43
3.5.1	Jenis Data	43
3.5.2	Sumber Data	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	45
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.7.1	Uji Validasi	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	46
3.8	Uji Statistik Deskriptif.....	47
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.10	Uji Hipotesis.....	48
3.10.1	Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F).....	48
3.10.2	Uji Parsial	49
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	49
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	51
4.1.1	Sejarah Perusahaan	51
4.1.2	Lokasi Perusahaan	51
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	52
4.2	Karakteristik Responden	52
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.3	Uji Validitas	58
4.5	Uji Statistik Deskriptif.....	62
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.7	Uji Hipotesis.....	63
4.7.1	Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	63
4.7.2	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	64
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi	64
4.8	Pembahasan	69

4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.8.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	71
BAB V.....	72
KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Keterbatasan Penelitian	72
5.3 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BALSRI LENGIS PERKASA

***(Comparative Study of PT. Balsri Lengis Perkasa Lampung and South
Sumatra)***

By

FITRI MELAN HANDAYANI

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance. The number of samples in this study were 62 respondents. This study uses the method of analysis of multiple linear regression tests. The results of this study show that the variables of work discipline and work motivation have a positive effect on employee performance at PT. Balsri Lengis Mighty. This is evidenced by the calculated F result of 65.866. The results of the F test show that the calculated F is greater than the F table, namely $65.866 > 3.150$, with a significant value of 0.00, then $0.00 < 0.05$. From these results it can be interpreted that the performance of employees owned by each individual shows good results, where discipline and work motivation can improve employee performance in the company.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. BALSRI LENGIS PERKASA

(Kaji Banding PT Balsri Lengis Perkasa Lampung dan Sumatera Selatan)

Oleh :

FITRI MELAN HANDAYANI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 62 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Balsri Lengis Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 65,866. Dalam hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $65,866 > 3,150$, dengan nilai signifikan 0,00, maka $0,00 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki masing masing individu menunjukkan hasil yang baik, dimana disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan lebih selesai lebih cepat dan baik Michael (2010).

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu fungsi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kedisiplinan, karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku Rivai (2011) .

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar – benar di tegakkan. Untuk mencapai disiplin, seseorang harus memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2013).

Disiplin membawa dampak yang baik sebagai motivasi diri karyawan, bekerja sesuai tujuan perusahaan. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal. Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek – aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja Romadhoni (2022).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam satu periode kinerja tidak dapat berwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya – upaya institusi untuk meningkatkan kinerja bahwa usaha – usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasian serta mengoptimalkan potensi karyawan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Simanjutak (2011). Kinerja merupakan suatu yang

harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja karyawan untuk mewujudkan tunjukkan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang – orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, maupun *middle lower*. Kelangsungan hidup perusahaan berkaitan erat dengan pemenuhan apa yang dibutuhkan masyarakat. Perusahaan maupun masyarakat, dalam aktivitasnya memerlukan alat transportasi dan tentunya bahan bakar sebagai penggerakannya. Adapun penyaluran Bahan Bakar Minyak yang dilakukan oleh Penyalur (Retail (SPBU /SPBN), Industri (Agen), maupun bentuk Penyalur lain) kepada Pengguna Akhir pada wilayah penyaluran sesuai harga jual eceran yang ditetapkan oleh Pemerintah (migas.esdm.go.id, 2021). Ada tujuh belas badan niaga penyalur BBM Pertamina di Indonesia, dan diantaranya perusahaan dan bentuk penyalurnya adalah PT. Balsri Lengis Perkasa untuk wilayah Bandar Lampung , Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bengkulu, dan Jambi (<https://migas.esdm.go.id/uploads/list-badan-usaha-hilir-migas/juli-2021/penyalur-bbm-non-pertamina-juli-2021>).

Terkait kedisiplinan kerja, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja juga terjadi pada PT Balsri Lengis Perkasa . Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada penyaluran BBM yang memiliki jaringan yang cukup besar di berbagai Kota terutama di Lampung dan Sumatera Selatan (<https://companieshouse.id/balsri-lengis-perkasa>). PT. Balsri Lengis Perkasa sebagai perusahaan agen BBM yang bergerak dalam pengiriman bahan bakar minyak Pertamina ke seluruh Pertashop

yang ada di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan. Pertashop adalah SPBU mini yang resmi bekerja sama dengan Pertamina. Harga BBM yang dijual Pertashop sama dengan di SPBU Pertamina Reguler. Industri penyaluran BBM dalam aktivitasnya meningkatkan kinerja karyawan , kinerja dapat dicapai melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya. Dengan disiplin diharapkan bisa tepat waktu dalam penyelesaian pengiriman BBM ke seluruh pertashop yang ada di seluruh Lampung dan Sumatera Selatan. Permasalahan pada PT. Balsri Lengis Perkasa kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja sehingga mengalami kerugian dengan berakibat perusahaan tersebut akan dikenakan sanksi oleh PT. Pertamina.

Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berikut daftar tingkat kedisiplinan yang terlihat dan jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir.

Tabel 1.1
Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan
PT. Balsri Lengis Perkasa di Lampung Juli 2021 – Juni 2022.

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Juli	26	2	5	3	10
2	Agustus	22	1	5	4	10
3	September	25	1	3	3	7
4	Oktober	24	2	2	3	7
5	November	24	3	3	4	10
6	Desember	25	2	3	3	8
7	Januari	27	3	2	3	8
8	Februari	26	1	3	4	8
9	Maret	25	-	4	5	9
10	April	25	2	3	3	8
11	Mei	23	1	2	4	7
12	Juni	26	4	3	7	14
	JUMLAH	298	22	38	46	106

Sumber : PT. Balsri Lengis Perkasa, Lampung, 2021-2022

Sebagai perbandingan, berikut tabel kedisiplinan kerja untuk PT Balsri Lengis Perkasa di Sumatera Selatan.

Tabel 1.2
Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan
PT. Balsri Lengis Perkasa Sumatera Selatan Juli 2021 – Juni 2022.

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Juli	26	4	3	5	12
2	Agustus	22	2	5	4	11
3	September	25	2	6	3	11
4	Oktober	24	2	2	3	7
5	November	24	3	4	5	12
6	Desember	25	5	-	3	8
7	Januari	27	6	2	7	15
8	Februari	26	5	3	7	15
9	Maret	25	4	4	5	13
10	April	25	2	8	3	13
11	Mei	23	4	2	4	10
12	Juni	26	2	3	2	7
	JUMLAH	298	41	42	51	134

Sumber : PT. Balsri Lengis Perkasa, Sumatera Selatan, 2021-2022

Berdasarkan kedua tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi PT Balsri Lengis Perkasa Lampung pada bulan Juni yaitu sebesar 14 (empat belas) orang dan untuk PT Balsri Lengis Perkasa Sumatera Selatan terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Januari dan Februari yaitu masing – masing 15 (lima belas) orang. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat

kaitannya antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Terkait motivasi kerja di PT. Balsri Lengis Perkasa gaji baik di PT. Balsri Lengis Perkasa Lampung maupun PT. Balsri Lengis Perkasa Palembang Sumatera Selatan, gaji yang diberikan serupa yaitu berdasarkan kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan pokok yaitu menyalurkan atau mengantarkan distribusi BBM, berdasarkan kilometer jarak tempuh dari PT. Balsri Lengis Perkasa ke konsumen sebesar Rp. 1800 per kilometer, rata-rata jarak tempuh karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa dalam pengantaran BBM ke Pertashop sekitar 5.000 (lima ribu) km/bulan. Angka upah yang di dapat karyawan PT BLP per bulan yaitu Rp.9.000.000,- (Sembilan Juta Rupiah). Berkaitan dengan bonus yang diberikan kepada karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa berupa *award*/penghargaan tahunan dan bonus yang dihitung dan dipilih oleh auditor internal PT. Balsri Lengis Perkasa. Berupa uang saku tambahan senilai jumlah kilometer perjalanan dibagi dengan dua belas bulan. Contoh : Jika dalam satu tahun Bapak Suryadi melakukan perjalanan sejauh 72.000 km dibagi 12 bulan. Yaitu, 6000 km. Kemudian dikalikan angka 1800, maka Bapak Suryadi mendapatkan *award* senilai Rp.10.800.000,- (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah).

Sedangkan bonus yang diberikan PT. Balsri Lengis Perkasa Palembang Sumatera Selatan berdasarkan prosentase tertentu, dari keuntungan penjualan dengan penilaian dari auditor internal, yaitu Kurang Sekali (KS), Kurang (K), Cukup (C), Baik (B), Baik Sekali (BS). Dikarenakan kurangnya transparansi besarnya keuntungan perusahaan, sehingga karyawan masih belum mengetahui

secara persis bonus yang akan mereka terima, maka masih menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa bekerja, dengan demikian, dapat disimpulkan adanya permasalahan motivasi karyawan berkaitan dengan bonus yang diberikan dari PT. Balsri Lengis Perkasa.

Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dan disiplin yang tinggi.

Berikut ringkasan gap penelitian terdahulu yaitu penelitian Hakim dkk (2021) bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja. Semakin tinggi motivasi dan antusias dalam bekerja semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pengaruh variabel ini signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh Kuswati (2020), yang mengatakan bahwa motivasi cukup signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian Jayanto (2020), dan Kumarawati (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balsri Lengis Perkasa”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penulisan ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Balsri Lengis Perkasa?
2. Apa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Balsri Lengis Perkasa?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada PT Balsri lengis Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Balsri Lengis Perkasa.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Balsri Lengis Perkasa untuk mengetahui arti pentingnya disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat mendorong semangat kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi pemerintah selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin

A). Pengertian disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil.

Adapun menurut Rivai (2011) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

B). Faktor –faktor yang mempengaruhi Disiplin

Ada banyak faktor - faktor kedisiplinan menurut para ahli, salah satunya menurut Hasibuan (2011) yaitu :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang

dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

d. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karenan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

g. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

h. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

A. Indikator Disiplin

Wexley dan Yukl (2000) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin adalah

1. Tingkat absensi
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Mematuhi peraturan perusahaan

2.1.2 Motivasi Kerja

a) Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun menurut Hasibuan (2013) mengemukakan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi faktor – faktor menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa motivasi sebagai :

- 1) Lingkungan kerja Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan yang harmonis.
- 2) Gaji Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.
- 3) Insentif Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.

- 4) Penghargaan atau prestasi kerja Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
- 5) Rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu – waktu dalam keadaan sakit dan tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.
- 6) Bonus yaitu Masing – masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

A. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2000) indikator motivasi kerja yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Hubungan rekan kerja
3. Gaji
4. Pengakuan orang lain

2.1.3 Kinerja Karyawan

a). Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut Simanjutak (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Sutrisno (2012) adalah hasil kerja yang

telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, ada lima penilaian yaitu :

1. Kualitas hasil kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat – syarat ketentuan.
2. Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan
3. Ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja merupakan kehadiran karyawan sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

dan Untuk mengetahui tentang faktor-faktor kinerja dapat dilihat bahwa disiplin motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011), yaitu :

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaa, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- d. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan ketetapan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin, waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

A. Indikator Kinerja

Menurut Luthans dalam Kusnoto (2016) kinerja karyawan memiliki 5 (lima) indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kehadiran atau ketepatan waktu
3. Kerjasama
4. Kemampuan dalam bekerja
5. Komunikasi

2.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada kajian yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, landasan teori, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan kewajiban atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga dapat berkinerja lebih baik. Menurut Ihsan dkk (2018) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik maka meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan.

H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Mangkunegara (2015) Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan

dari motifnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfisa (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan semakin sering motivasi dilakukan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan dan sebaliknya kurangnya motivasi akan menurunkan kinerja karyawan

H2 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

2.2.3 Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

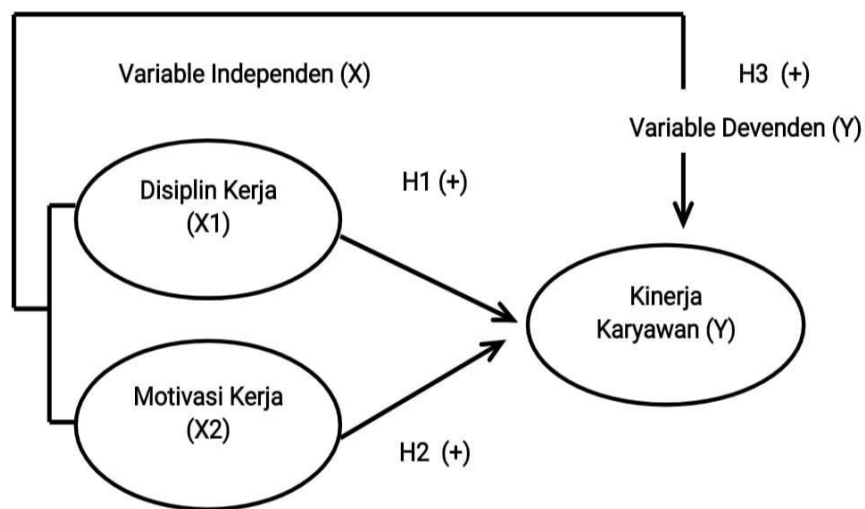
Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu wujud dari tugas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang didapat dari pribadi para karyawan saat melakukan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Variabel disiplin motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Menurut Nurhasanah dkk (2021) Variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin disiplin dan termotivasinya karyawan akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan.

H3 : Disiplin Kerja (X1) dan (X2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru :

Gambar 2.1



2.4 Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kualitas kehidupan kerja, self efficacy, dan kinerja karyawan: efek mediasi motivasi kerja	Penelitian menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan studi dokumen.	pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan

	<p><i>(study pada pt bank bri cabang bsd)</i></p> <p><i>(kusnoto, 2016).</i></p>		Peubah.
2.	<p>Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada desa kecamatan wonosalam kabupaten demak</p> <p><i>(Shinta Nur Arifa, 2018)</i></p>	<p>Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey. Sedangkan desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.</p>	<p>perhitungan sobel test menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Untuk variabel kepemimpinan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.</p>

3.	<p>The effect of work motivation and work discipline on employee performance</p> <p><i>(Adilukman Hakim, 2021)</i></p>	<p>Research method with associative method then using a quantitative descriptive approach</p>	<p>The more an employee is motivated to be enthusiastic about work, the more employee performance increases. The effect of these variables is significant positive.</p>
4.	<p>The effect of motivation on employee performance</p> <p><i>(Yeti Kuswati, 2020)</i></p>	<p>The research method used is descriptive method and survey method with quantitative data processing and analysis through parametric statistical approaches, the calculation of using SPSS 16 program tools.</p>	<p>The research results obtained that the effect of motivation on employee performance is quite good</p>
5.	<p>Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah</p>	<p>Analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial parametris</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh simultan disiplin</p>

	terhadap kinerja <i>(Adi Wahyudi, 2012)</i>		kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,4%. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja sebesar 17.56%, motivasi kerja sebesar 27.77%, dan supervisi kepala sekolah sebesar 15.21% terhadap kinerja guru.
6.	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sentra operasi terminal pt.angkasa pura ii	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen variable) terhadap variabel terikat	Hasil uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima secara simultan.

	<i>(Evawati Khumaedi, 2018)</i>	(dependent variable).	
7.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhanmalang <i>(Agung Setiawan, 2013)</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat yaitu untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan.	disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan

	Pegawai <i>(Andi Eldi Indra Malka, 2020)</i>		kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Denpasar. <i>(Raka Kumarawati, 2017)</i>	Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS)	Disiplin memiliki pengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar dengan hasil sampel original sebesar -1,30.
10.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. <i>(Heriyanto, 2016)</i>	Metode pengumpulan data primer digunakan metode angket.	Tidak ada perbedaan tingkat motivasikerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut jenis pekerjaannya (

			Karyawan atau Guru). Dan tidak ada perbedaan motivasikerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut masa kerjanya.
11.	Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance, S. <i>Suyanto (2018)</i>	The method used is descriptive-explanatory with a survey that aims to test the hypothesis and to explain causal relationships between the variables.	Competence and discipline have affected simultaneously the working motivation of Depok City legislators. Work motivation refinement of board members can be pursued through increased competence and discipline of board members

			<p>synergistically.</p> <p>However, not disjointed competence and discipline is an obstacle in strengthening work motivation.</p>
12.	<p>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity,</p> <p>Henni Zainal (2017)</p>	<p>This study used a quantitative approach with a survey method. This study used the three variables, in which the independent variable (dependent) consists of motivation and discipline while the dependent variable (independent) consists of work productivity.</p>	<p>The research indicates that employee motivation and discipline of employees have a positive effect on employee productivity. It also indicates that if the motivation and discipline of employee increases, employee productivity also</p>

			<p>increases.</p> <p>Employee</p> <p>motivation impacts</p> <p>the employee</p> <p>productivity.</p>
--	--	--	--

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat yaitu untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang . Dengan sampel 55 orang berdasarkan pada teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling. Lokasi penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan diukur dengan: prestasi dan

pencapaian yang telah dilakukan karyawan selama bekerja. Variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan cara menumbuhkan kesadaran bagi para bawahannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Dimana disiplin kerja dapat diukur dengan indikator: (1)selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) Memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja. Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan. Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat.dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan baik yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun yang bukan PNS. Adapun sanksi bagi yang melanggarnya telah disepakati oleh segenap pengurus instansi, jadi semua karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi yang

berlaku tanpa pandang bulu. Dengan adanya disiplin kerja karyawan tinggi maka tujuan dan fungsi dari rumah sakit sendiri akan berjalan baik pula. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768. karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu -0,102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Raka Kumarawati (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2013), PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2013), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Analisis inferensial dipergunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini, antara lain motivasi, disiplin dan kinerja. Dalam menganalisis pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen dalam penelitian ini dipergunakan metode statistic Partial Least Square (PLS), oleh karena metode ini dikenal sangat praktis dan tidak memerlukan banyak asumsi termasuk asumsi distribusi normal. Selain itu,

metode ini sudah sangat populer dipergunakan dalam berbagai penelitian rumit, yang didukung oleh teori yang rendah (Umiarso dan Ghozali, 2013:4) Disiplin berpengaruh negatif sebesar -1,30 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan pada level 0,05, karena nilai t-statistik lebih kecil dari 1.96 yakni sebesar 1,19. Hal ini disebabkan karena responden bekerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, dimana instansi ini merupakan instansi pemerintah yang melayani sektor publik, yang tidak menjadi beban bagi beberapa responden. Hal ini menyebabkan banyak pegawai tidak terlalu disiplin dalam bekerja, sehingga ketidakdisiplinan ini mengakibatkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal lain yang menyebabkan adalah pegawai lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki, dimana pegawai yang laki-laki lebih sulit untuk diatur jika dibandingkan dengan pegawai perempuan. Perilaku ini menyebabkan disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah banyak pegawai yang memiliki masa kerja lebih 11-15 tahun dan lebih dari 15 tahun sehingga menyebabkan pegawai merasa senior sehingga susah diatur. Perilaku ini menyebabkan berkurangnya disiplin kerja dan pada akhirnya mengurangi kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Holil dan Sriyanto (2012) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Christian Katiandagho (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 147 responden, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Nilai konstan sebesar 1,437 artinya jika variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan

motivasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah sebesar 1,437.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Andi Eldi Indra Malka (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja didapat nilai t hitung = 2.237 > t tabel = 1.697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (H1 terima) Hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja didapat nilai t hitung = 2.134 > t tabel = 1.697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (H2 terima)

Hasil penelitian yang menguji kemampuan kerja terhadap kinerja didapat nilai t hitung = 2.519 > t tabel = 1.690, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (Ha terima). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyarankan agar pimpinan dan seluruh pegawai mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan pengaruh dan contoh kepada pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Balsri Lengis Perkasa. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi lambang (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dari serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan tujuan menghindari kemungkinan adanya makna ganda, sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukuran

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan PT Balsri Lengis Perkasa di tempat kerja, kepatuhan pada peraturan dan faktor prestasi	1. Kemampuan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Komunikasi	Likert

		(Kusnoto, 2016)	
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kesediaan karyawan PT Balsri Lengis Perkasa untuk menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Tingkat Absensi 2. Tanggung Jawab dalam pekerjaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Mematuhi peraturan perusahaan. (Wexley dan Yuki, 2000)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Mengarahkan daya dan potensi karyawan PT Balsri Lengis Perkasa agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai	1. Tanggung jawab 2. Hubungan dengan rekan kerja (Wexley dan Yuki, 2000)	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Balsri Lengis Perkasa Lampung dan Sumatera Selatan berjumlah 62 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa yang berjumlah 62 orang. Berikut jumlah sampel yang akan di teliti di PT. Balsri Lengis Perkasa.

Tabel 3.2 Cabang Perusahaan dan Jumlah Karyawan

No	Cabang Perusahaan	Jumlah karyawan
1	PT. Balsri Lengis Perkasa (Lampung)	33 Karyawan
2	PT. Balsri Lengis Perkasa (Sumatera Selatan)	29 Karyawan

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel bebas variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dalam hal ini menjadi variabel bebas adalah (X1), Motivasi Kerja (X2) di PT. Balsri Lengis Perkasa.

3.4.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel terikat variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan di PT. Balsri Lengis Perkasa.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data didefinisikan sebagai suatu atribut yang melekat pada suatu objek tertentu, berfungsi sebagai informasi yang dapat dipertanggung jawabkan dan diperoleh melalui suatu metode atau instrument pengumpulan data. Untuk memudahkan penelitian ini, penulis berupaya menggali data dari lapangan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

3.5.1 Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) merupakan data berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistika sebagai alat uji perhitungan,

berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa kuesioner.

3.5.2 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiono (2016) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner. Kuesioner terbagi menjadi 2 bagian yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka sifatnya hanya ingin membantu dan memperjelas hal – hal yang tidak bisa terjawab atau dijelaskan di kuesioner tertutup. Sementara Suharsimi (1995) mengatakan kuesioner tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data

hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Tujuan dari kuesioner adalah mempermudah para responden dalam menjawab pertanyaan ataupun pernyataan yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada 62 karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa dari berbagai bidang pernyataan ataupun pernyataan mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*statistical package for the science*). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 angka sebagai berikut :

Sangat Setuju	: (SS) dikuantitatifkan dengan skor 5
Setuju	: (S) dikuantitatifkan dengan skor 4
Netral	: (RR) dikuantitatifkan dengan skor 3
Tidak Setuju	: (TS) dikuantitatifkan dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	: (STS) dikuantitatifkan dengan skor 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validasi

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan membandingkan nilai t hitung dari hasil output (*Corrected Item-Tota Correlaionl*) dengan r tabel, jika t hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid, tetapi jika t hitung lebih kecil daripada t tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali,2013).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel, untuk mengetahui apakah jawaban seseorang terhadap sebuah pertanyaan stabil secara konsisten dalam jangka panjang, maka kuesioner tersebut dikatakan reliable (Ghozali,2018). Pengujian ini dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana hasil pengukuran yang telah dilakukan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan secara internal *consistency*, yaitu mencoba akan instrument sekali saja. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan

persamaan *alpha cronbach*. Jika variabel menunjukkan nilai *cronbach* \geq 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Oleh karena itu jika nilai *alpha cronbach* \leq 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan computer pada program pengelolaan data statistic (Ghozali, 2018).

3.8 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat rata-rata (mean), standard deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kemencengan distribusi (*kurtosis* dan *skewness*) (Ghozali,2013).

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian ini yang merupakan penelitian kuantitatif metode analisis data dengan menerapkan analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja yang merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

Rumus

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

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

A : Konstanta

b₁b₂: Koefisien regresi terhadap dugaan

X₁ : Variabel Disiplin Kerja

X₂ : Variabel Motivasi Kerja

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), terhadap kinerja (Y) dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variabel*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F hitung dinyatakan > dari pada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan F hitung > F tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan F hitung $< f$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Parsial

Menurut Sarwono (2012), uji t digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $0,05$. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan T hitung $> T$ tabel, artinya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikan $> 0,05$ dan T hitung $< T$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya adalah pengujian determinasi, koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Variabel dengan nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai 1 .

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted* R^2 yang semakin besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika *adjusted* R^2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Balsri Lengis Perkasa merupakan salah satu bagian group usaha Balsri Group. Balsri group melalui beberapa usaha yang dibangun telah berfokus pada usaha agen gas elpiji, distributor semen, distributor batu dan pasir , Agribisnis, online mall dengan brand “ Brayamart.com” dan penyedia bahan olah karet. Saat ini guna mendukung , mengembangkan dan menyediakan kebutuhan usaha perseroan serta guna memenuhi kebutuhan mitra usaha, maka di didirikan pada tanggal 29 April 2019 PT Balsri Lengis Perkasa yang berfokus pada agen minyak solar industri, agen aspal curah dan aspal drum.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelancaran perusahaan dan rencana pengembangan usaha pada masa yang akan datang. Ketepatan pemilihan lokasi perusahaan harus direncanakan dengan tepat dan sebaik mungkin. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan harus dipertimbangkan. PT. Balsri Lengis Perkasa berlokasi di Jl. Yos Sudarso No. 134, Bumi Waras, Kota Bandar Lampung, Lampung 35225 dan Citra Grand City, Cluster Copacabana Blok D30, RW.01, Talang Klp., Kec. Alang-Alang Lebar,

Kota Palembang, Sumatera Selatan 30153. Dimana letak perusahaan ini sangat strategis berada di tengah perkotaan pada kawasan industri yang dapat mendukung faktor-faktor yang ada .

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan terkemuka dan terpercaya di sektor distribusi.

MISI

Mengelola dan mengembangkan Usaha Trading, mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi stakeholder dan lingkungan.

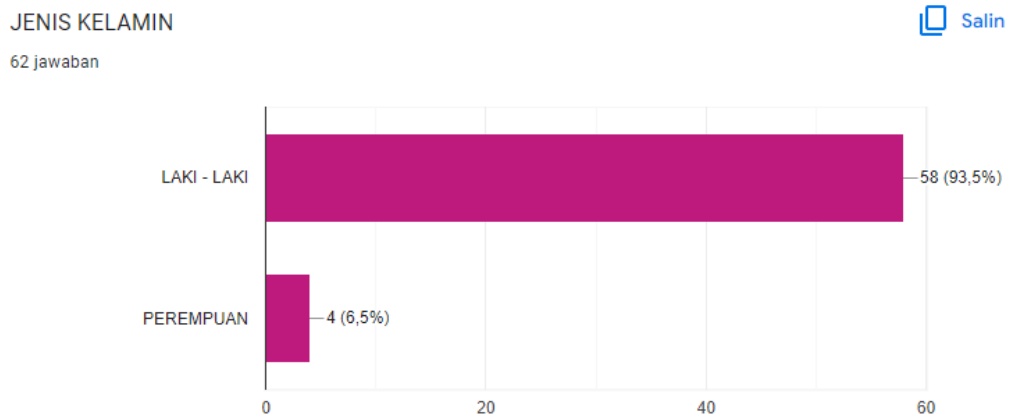
4.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi objek dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah disebar sebanyak 64 karyawan yang ada di PT. Balsri Lengis Perkasa yang ada di Provinsi Lampung dan Provinsi Sumatera Selatan yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keadaan dari diri responden, yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data – data yang didapat dari daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan
PT. Balsri Lengis Perkasa



Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat diketahui sebagian besar responden karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 58 orang atau 93,5% dan responden perempuan sebanyak 4 orang atau 6,5%. Hal ini mengimplikasikan bahwa aktivitas pekerjaan penyaluran BBM lebih banyak membutuhkan karyawan laki laki dibandingkan perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa terlihat pada tabel berikut ini

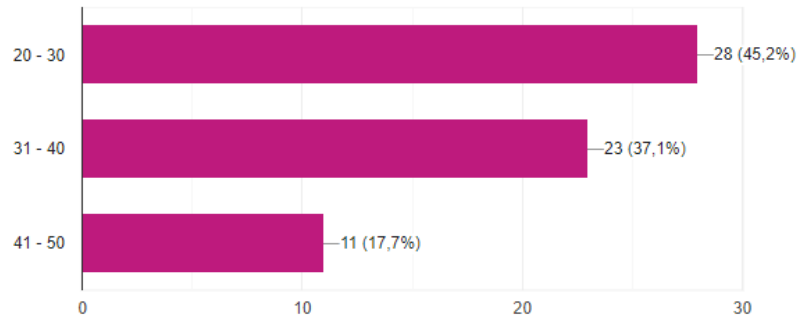
Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan usia

USIA

62 jawaban

 Salin

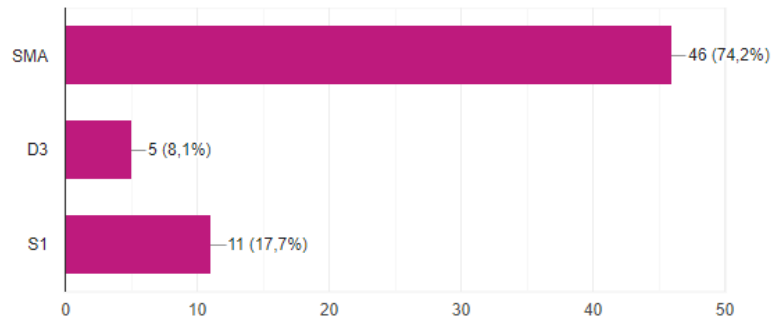


Berdasarkan tabel 4.2 diatas, jumlah responden kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 28 orang atau 45,2%, responden kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 23 orang atau 37,1% dan responden kelompok 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau 17,7%. Hal ini dikarenakan perusahaan menganggap bahwa karyawan yang berumur 20-30 dan 31-40 termasuk kategori karyawan produktif yang dapat melancarkan usaha perusahaan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data – data yang didapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat di tabel mengenai tingkat pendidikan dari karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden yang berpendidikan SMA sebesar 46 orang atau 74,2%, responden yang berpendidikan D3 sebesar 5 orang atau 8,1% dan responden yang berpendidikan S1 sebesar 11 orang atau 17,7%. Hal ini dikarenakan perusahaan menerima karyawan dengan minimal berpendidikan SMA, dan dalam penyaluran BBM, masih dapat dikerjakan oleh karyawan berijazah SMA.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

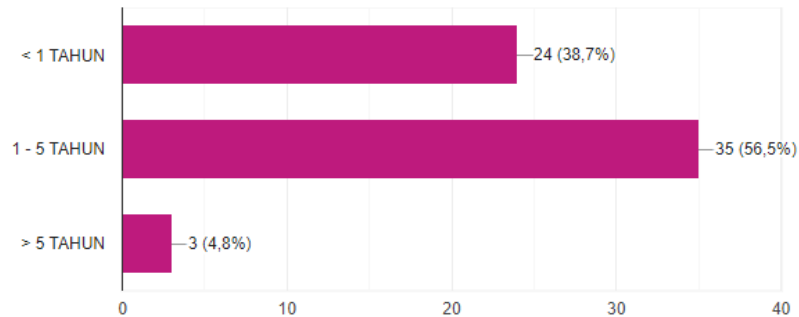
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA

Salin

62 jawaban



Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden bekerja selama <1 tahun sebesar 24 orang atau 38,7%, responden bekerja selama 1-5 tahun sebesar 35 orang atau 56,5%, responden yang bekerja selama >5 tahun sebesar 3 orang atau 4,8%. Masa kerja lazimnya menunjukkan berapa lama pengalaman seorang karyawan pada industry tertentu. Pada PT Balsri Lengis Perkasa, turn over karyawan, tidaklah sering perputarannya, terbukti dengan banyaknya karyawan yang tetap bertahan bekerja hingga 5 (lima) tahun.

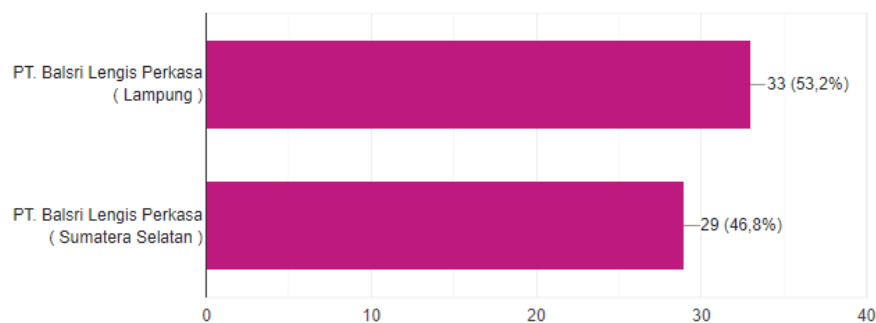
Tabel 4.5

Karakteristik berdasarkan Asal Tempat Bekerja

Asal Tempat Bekerja

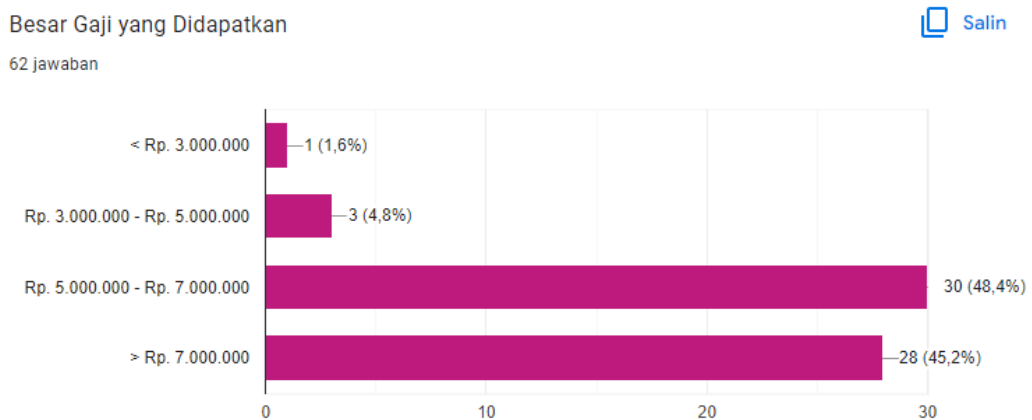
Salin

62 jawaban



Berdasarkan tabel 4.5 i atas, responden yang bekerja di PT Balsri Lengis Perkasa Lampung sebanyak 33 orang atau 53,2%, sedangkan responden yang bekerja di PT Balsri Lengis Perkasa Sumatera Selatan sebanyak 29 orang atau 46,8%. Hal ini mengimplikasikan bahwa karyawan yang berada di Lampung adalah memiliki jaringan penyalur yang lebih luas, sedangkan PT Balsri Lengis Perkasa Palembang, karyawan lebih bersifat mengerjakan hal hal administrative.

Tabel 4.6
Karakteristik Berdasarkan Besaran Gaji Yang Didapatkan



Berdasarkan tabel 4.6 di atas, responden yang mendapatkan besaran gaji di atas tujuh juta rupiah sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang atau 45,2%, responden yang mendapatkan gaji antara lima juta rupiah sampai tujuh juta rupiah sebanyak 30 (tiga puluh) orang atau 48,4%, responden yang mendapatkan gaji antara tiga juta rupiah sampai lima juta rupiah sebanyak 3 (tiga) orang atau 4,8%, sedangkan responden yang mendapatkan gaji di bawah tiga juta rupiah sebanyak 1 (satu orang) atau 1,5%. Dengan demikian PT Balsri Lengis Perkasa telah memenuhi peraturan pemerintah tentang upah minimum regional / UMK ; baik Palembang (Rp. 3.270.093,78) maupun Lampung (Rp. 2.440.486,18).

4.3 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara *statistic*, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi *product moment* (r hitung). Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan dengan membandingkannya dengan r tabel didapat dengan menggunakan tabel r *product moment* yaitu menentukan n (sampel) = $62 - 2 = 60$ dengan sig. $\alpha = 0,05$ sehingga didapat r tabel sebesar 0,210. Ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid adapun hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Disiplin (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,694**	,606**	,491**	,625**	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,694**	1	,575**	,578**	,614**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,606**	,575**	1	,671**	,587**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,491**	,578**	,671**	1	,598**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,625**	,614**	,587**	,598**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	,831**	,833**	,828**	,814**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan data pada table 4.5 dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pada uji validitas diketahui semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner valid, karena r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas pada motivasi kerja di sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,475**	,679**	,704**	,652**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,475**	1	,485**	,482**	,522**	,741**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,679**	,485**	1	,719**	,633**	,842**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,704**	,482**	,719**	1	,701**	,859**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,652**	,522**	,633**	,701**	1	,851**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,839**	,741**	,842**	,859**	,851**	1
(X2)	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan data pada table 4.6 dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pada uji validitas diketahui semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner valid, karena r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas pada kinerja karyawan di sajikan sebagai berikut :

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Karyawan (Y)	
Y.1	Pearson Correlation	1	,671**	,635**	,623**	,663**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	,671**	1	,766**	,708**	,617**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	,635**	,766**	1	,668**	,666**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	,623**	,708**	,668**	1	,535**	,844**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,663**	,617**	,666**	,535**	1	,801**
Y.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,857**	,884**	,865**	,844**	,801**	1
Karyawan	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
(Y)	N	62	62	62	62	62	62

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

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 21

Dari Tabel 4.7 dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pada uji validitas diketahui semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner valid, karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	15

Hasil dari uji reliabilitas pada variable disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variable ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,947 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variable disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliable.

4.5 Uji Statistik Deskriptif

Hasil jawaban tentang variable pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang disebarkan kepada 62 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	1	1,6	2	3,2	4	6,5	17	27,4	38	61,3
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin karyawan.	1	1,6	1	1,6	1	1,6	14	22,6	45	72,6
3	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	1	1,6	0	0	4	6,5	26	41,9	31	50,0
4	Apabila saya mendapatkan pekerjaan tambahan dapat dikerjakan dengan tepat waktu.	1	1,6	3	3,2	5	8,1	22	35,5	32	51,6
5	Saya membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.	1	1,6	0	0	7	11,3	27	43,5	27	43,5

Berdasarkan tabel 4.9 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban saya sangat setuju ada pada pernyataan nomor 2 yaitu Kehadiran

sangat penting dalam penegakan disiplin karyawan sebanyak 45 orang, dan pernyataan 1 yaitu saya hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebanyak 38 orang.

Tabel 4.10
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan saya memberikan kesempatan karyawan ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja.	1	1,6	0	0	9	14,5	20	32,3	32	51,6
2	Pimpinan saya mendorong karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama.	2	3,2	4	6,5	9	14,5	23	37,1	24	38,7
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan.	1	1,6	1	1,6	8	12,9	24	38,7	28	45,2
4	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	1	1,6	0	0	8	12,9	27	43,5	26	41,9
5	Saya senang apabila orang lain memberikan tanggapan atas hasil pekerjaan saya.	1	1,6	3	4,8	9	14,5	22	35,5	27	43,5

Berdasarkan tabel 4.10 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju ada pada pernyataan nomor 1 yaitu pimpinan saya memberikan kesempatan karyawan ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja sebanyak 32 orang. Dan pernyataan nomor 3 yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan sebanyak 28 orang.

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.	3	4,8	3	4,8	10	16,1	20	32,3	26	41,9
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan.	2	3,2	1	1,6	7	11,3	24	38,7	28	45,2
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.	1	1,6	0	0	8	12,9	26	41,9	27	43,5
4	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.	2	3,2	4	6,5	19	30,6	17	27,4	20	32,3
5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam	1	1,6	0	0	6	9,7	23	37,1	32	51,6

	menyelesaikan pekerjaan.									
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel 4.11 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju ada pada pernyataan nomor 5 yaitu Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 32 orang dan pernyataan nomor 2 yaitu Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan sebanyak 28 orang.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen, yakni disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Dengan program SPSS *versi* 21, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,050	1,962		,025	,980
	Disiplin (X1)	,253	,131	,211	1,926	,059
	Motivasi Kerja (X2)	,716	,119	,661	6,044	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah,2022

Konstanta 0,050 menyatakan bahwa nilai variabel Disiplin dan Motivasi Kerja = 0, maka kinerja karyawan adalah 0,050.

1. Koefisien nilai variabel Disiplin (X1) adalah 0,211 dengan arah positif yang memiliki arti bahwa jika setiap peningkatan variabel disiplin mengalami kenaikan satu angka maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,211 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

2. Koefisien nilai variabel Motivasi (X2) dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan satu angka maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,661 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen-nya. Pengujian ini dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) persetujuan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut yaitu nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara

signifikan terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682,513	2	341,256	65,866	,000 ^b
	Residual	305,681	59	5,181		
	Total	988,194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Tabel 4.13 menunjukkan hasil F hitung sebesar 65,866. Dalam hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $65,866 > 3,150$, dengan nilai signifikan 0,00, maka $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) persetujuan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang artinya variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya variable bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,050	1,962		,025	,980
1 Disiplin (X1)	,253	,131	,211	1,926	,059
1 Motivasi Kerja (X2)	,716	,119	,661	6,044	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pada variabel disiplin terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil dengan nilai t hitung $1,926 >$ dari t tabel sebesar $1,669$ dengan tingkat signifikan $0,059$ maka $0,059 > 0,05$ yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil dengan nilai t hitung sebesar $6,044 >$ t tabel $1,669$ dengan tingkat signifikan $0,00$, maka $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien

dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dengan nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang digunakan mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,831 ^a	,691	,680	2,276	,691	65,866	2	59	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,691 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balsri Lengis Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $1,926 >$ dari t tabel

sebesar 1,669 dengan tingkat signifikan 0,059 maka $0,059 > 0,05$. Kedisiplinan kerja karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil uji deskriptif dimana nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin karyawan. Kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Ini menjelaskan tentang kemauan dan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan yang berlaku tanpa paksaan. Dimungkinkan untuk sampai pada kesimpulan bahwa disiplin kerja dapat membuat pekerja melakukan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik untuk setiap pekerjaan dan penugasan yang diberikan oleh manajemen. Penelitian ini menolak H1 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa. Kedisiplinan karyawan pada PT. Balsri Lengis Perkasa, berpengaruh namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih ditekankan untuk mencapai target penjualan, Jika ada DO (pemesanan dari Pertashop dari pelosok wilayah yang tersebar di seluruh Sumatera bagian Selatan). Hasil ini didukung oleh penelitian dari Holil dan Sriyanto (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara. Perusahaan harus mampu meningkatkan kesadaran di kalangan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dengan memberikan pemahaman, pemantauan dan sanksi bagi karyawan yang melanggarnya. Ketepatan dalam penggunaan manajemen waktu yang efektif dalam hal

karyawan itu sendiri, manajemen dan karyawan saling mengingatkan dan memberi contoh satu sama lain sehingga karyawan sadar akan pentingnya manajemen waktu dan terkait dengan tanggung jawab disiplin ini dalam pelaksanaan pekerjaan dan tugas, manajemen dapat menghukum jika mereka melalaikan tugas mereka.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Balsri Lengis Perkasa Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Balsri Lengis Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan bahwa uji t untuk variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar $6,044 > t$ tabel 1.669 dengan tingkat signifikan 0,00, maka $0,00 < 0,05$. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian motivasi sudah dilakukan dengan baik dari perusahaan yang dibuktikan dari hasil uji deskriptif dimana nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan pimpinan mendorong karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama. Selain upah yang sesuai dengan upah minimum regional, juga karyawan memperoleh gaji ke 13 untuk seluruh karyawan tetap maupun honor, tergantung golongan. Fasilitas kantor berupa mobil yang digunakan

untuk menyalurkan BBM ke pelosok wilayah. Piagam penghargaan diberikan kepada karyawan terbaik, yang telah menyalurkan BBM terbanyak. Hal tersebut semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan kebutuhan fisiologis karyawan, seperti memperhatikan jam kerja dan jam istirahat karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sakit Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Secara parsial motivasi karyawan pada Rumah Sakit Sakit Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang terbilang cukup signifikan dan berpengaruh positif dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menjawab H2 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa.

4.8.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Balsri Lengis Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 65,866. Dalam hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $65,866 > 3,150$, dengan nilai signifikan 0,00, maka $0,00 < 0,05$ maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan “Disiplin dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa

kinerja karyawan yang dimiliki masing masing individu menunjukkan hasil yang baik, dimana disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhasanah dkk (2021) Variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin disiplin dan termotivasinya karyawan akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil dengan nilai t hitung 1,926 > dari t tabel sebesar 1,669 dengan tingkat signifikan 0,059 maka $0,059 > 0,05$ yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil dengan nilai t hitung sebesar 6,044 > t tabel 1.669 dengan tingkat signifikan 0,00, maka $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,691.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah merancang sebaik mungkin, namun ada beberapa keterbatasan yang tidak terjangkau peneliti yaitu :

1. Penelitian ini hanya meneliti beberapa cabang perusahaan saja, sehingga masih ada peluang untuk mencari fenomena yang lebih luas yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.
2. Teknik pengumpulan data hanya berupa kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya atau bias keinginan sosial, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pendapat responden dalam kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Dalam rangka menjaga kedisiplinan kerja oleh karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa, strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan apresiasi bagi karyawan yang memiliki prestasi serta sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan menetapkan waktu yang lebih ketat lagi kepada karyawan, dan mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala;

2. Bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja, karena dari penelitian ini masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Perusahaan harus lebih transparan dan menerima kritik jika ada yang tidak sesuai agar menjadi masukan dan perbaikan sistem dalam perusahaan serta untuk lebih memperhatikan tingkatan pemenuhan kuantitas kerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fatimah. (2012). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatera Selatan: CV Raban Cahaya.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyu, T. (2013). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sukabumi: PT Manomi Grament.
- Armstrong, Michael, 2010, *Armstrong's essential human resource management practice : a guide to people management*, ISBN 978-0-7494-5989 <https://opac.feb.uinjkt.ac.id/repository/4b052cb1a168dc087380e37c21b0ef9a.pdf>

Jurnal

- Aries Susanti, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *J@TI Undip, Vol. VII, No.2, Mei*, 77-84.
- Christian Kantiandagho, S. L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA Vol. 2 No. 3 September*, 1592-1602.
- F, A. S. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI KC SURABAYA JEMURSARI. *saprudin antara*, 50-63.
- Heriyanto, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur, Vol.VI, No.1, Desember*, 67-76.

- Indra Lestari Sumbung, S. F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Keuda, Vol.2, No.1*, 1-16.
- Kusnoto, T. S. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Vol.13, No.2, November*, 198-224.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation On Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (Birci-Journal), Vol.3, No.2, Mei*, 995-1002.
- Raka Kumarawati, G. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Jagaditha: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4, No.2, September*, 63-75.
- Romadhani, 2022, Work Culture and Job Satisfaction on Performance with motivation as intervening variable, *Jurnal Riset Bisnis dan Management, Yogyakarta, [Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen \(unpas.ac.id\)](http://jurnal.riisetbisnisdanmanajemen.unpas.ac.id)*
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.9, No.11, November*.
- Siti Noer Istiqomah, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis, Vol.19, No.1, Januari*, 89-97.
- Zaina, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline On Work Productivity. *Advances In Social Science, Education and Humanities Research (Assehr), Vol.149*.

LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

1. Mohon bantuan Bapak/ibu/sdr untuk berkenan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Pertanyaan tentang pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balsri Lengis Perkasa. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia.

2. Identitas Peneliti

Nama : Fitri Melan Handayani

NPM : 18411035

Jurusan : S1 Manajemen

3. Petunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

4. Deskripsi Responden

Nama : ...

Jenis Kelamin:

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Tempat Bekerja :

Besaran Gaji :

KUESIONER

Disiplin

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin karyawan.					
3	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
4	Apabila saya mendapatkan pekerjaan tambahan dapat dikerjakan dengan tepat waktu.					
5	Saya membiasakan melaksanakan tugas sesuai					

	peraturan dan ketentuan yang berlaku.					
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--

Motivasi

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya memberikan kesempatan karyawan ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja.					
2	Pimpinan saya mendorong karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan.					
4	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					
5	Saya senang apabila orang lain memberikan tanggapan					

	atas hasil pekerjaan saya.					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

Kinerja

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
4	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.					
5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2: Data Mentah Hasil Jawaban Responden

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	5	4	22
3	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	4	4	4	18
10	5	5	5	5	5	25
11	2	2	4	3	3	14
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	4	5	3	4	5	21
15	5	5	5	3	4	22
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	4	5	23
21	4	4	4	3	3	18
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	3	4	20
25	5	5	4	4	5	23
26	4	4	5	5	4	22
27	4	5	4	4	5	22
28	5	5	4	4	4	22
29	5	4	4	5	4	22
30	4	5	5	5	3	22
31	3	5	5	5	5	23
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	4	24
34	5	5	5	5	5	25

35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	5	24
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	4	5	24
39	4	4	4	2	4	18
40	4	5	4	4	4	21
41	4	5	4	4	4	21
42	2	5	3	5	3	18
43	1	1	1	1	1	5
44	5	4	3	3	3	18
45	5	5	5	5	4	24
46	5	5	5	4	4	23
47	5	5	4	4	4	22
48	5	5	5	5	4	24
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	5	5	5	5	4	24
53	5	5	5	5	5	25
54	4	5	4	5	4	22
55	3	4	3	2	3	15
56	3	5	5	4	4	21
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	4	4	22
59	4	4	4	4	5	21
60	5	5	4	4	4	22
61	5	5	4	4	4	22
62	4	4	4	5	5	22

Motivasi Kerja (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	1	5	5	5	21
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
5	5	3	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	3	3	2	17
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	4	22
5	4	5	4	4	22
5	3	4	5	4	21
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	25

4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	5	24
5	4	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	4	20
4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	5	22
3	3	5	4	3	18
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	3	4	5	5	22
4	3	4	4	4	19
5	2	4	4	5	20

3	2	4	3	2	14
5	3	5	4	5	22
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	3	20
3	5	3	3	5	19
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
2	3	4	2	3	14
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	5	21

Kinerja Karyawan (Y)					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
2	4	4	3	4	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	3	5	22
2	4	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	2	5	20
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	2	4	18
4	4	4	4	4	20
1	3	4	3	3	14
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
3	5	5	3	4	20
5	4	4	4	5	22
3	3	3	3	5	17
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	25

5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	2	16
4	4	4	3	4	19
3	5	4	5	3	20
3	4	5	3	5	20
3	4	4	3	4	18
4	3	4	4	4	19
5	3	3	2	4	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	5	17
5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
2	5	4	3	4	18

1	1	3	1	4	10
5	5	5	3	5	23
5	5	4	3	5	22
5	5	5	3	5	23
4	4	4	3	5	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	2	3	4	2	15
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23

Lampiran 3: Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

Disiplin Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Disiplin (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,694**	,606**	,491**	,625**	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,694**	1	,575**	,578**	,614**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,606**	,575**	1	,671**	,587**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,491**	,578**	,671**	1	,598**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,625**	,614**	,587**	,598**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	,831**	,833**	,828**	,814**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Motivasi Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,475**	,679**	,704**	,652**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,475**	1	,485**	,482**	,522**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000

	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,679**	,485**	1	,719**	,633**	,842**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,704**	,482**	,719**	1	,701**	,859**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,652**	,522**	,633**	,701**	1	,851**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,839**	,741**	,842**	,859**	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					Kinerja Karyawan (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
	Pearson Correlation	1	,671**	,635**	,623**	,663**	,857**
Y.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,671**	1	,766**	,708**	,617**	,884**
Y.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,635**	,766**	1	,668**	,666**	,865**
Y.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,623**	,708**	,668**	1	,535**	,844**
Y.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	,663**	,617**	,666**	,535**	1	,801**
Y.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,857**	,884**	,865**	,844**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

(Y)	N	62	62	62	62	62	62
-----	---	----	----	----	----	----	----

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

Lampiran 4: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,831 ^a	,691	,680	2,276	,691	65,866	2	59	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682,513	2	341,256	65,866	,000 ^b
	Residual	305,681	59	5,181		
	Total	988,194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,050		
	Disiplin (X1)	,253	,131	,211	1,926	,059

Motivasi Kerja (X2)	,716	,119	,661	6,044	,000
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Deskriptif Jawaban Responden

Disiplin (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	2	3,2	3,2	4,8
Netral	4	6,5	6,5	11,3
Setuju	17	27,4	27,4	38,7
Sangat Setuju	38	61,3	61,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	3,2
Netral	1	1,6	1,6	4,8
Setuju	14	22,6	22,6	27,4
Sangat Setuju	45	72,6	72,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Netral	4	6,5	6,5	8,1

Setuju	26	41,9	41,9	50,0
Sangat Setuju	31	50,0	50,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	2	3,2	3,2	4,8
Netral	5	8,1	8,1	12,9
Setuju	22	35,5	35,5	48,4
Sangat Setuju	32	51,6	51,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Netral	7	11,3	11,3	12,9
Setuju	27	43,5	43,5	56,5
Sangat Setuju	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Motivasi Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Netral	9	14,5	14,5	16,1

Setuju	20	32,3	32,3	48,4
Sangat Setuju	32	51,6	51,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,2	3,2	3,2
Tidak Setuju	4	6,5	6,5	9,7
Netral	9	14,5	14,5	24,2
Setuju	23	37,1	37,1	61,3
Sangat Setuju	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	3,2
Netral	8	12,9	12,9	16,1
Setuju	24	38,7	38,7	54,8
Sangat Setuju	28	45,2	45,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Netral	8	12,9	12,9	14,5
Setuju	27	43,5	43,5	58,1
Sangat Setuju	26	41,9	41,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	3	4,8	4,8	6,5
Netral	9	14,5	14,5	21,0
Setuju	22	35,5	35,5	56,5
Sangat Setuju	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y)**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	4,8	4,8	4,8
Tidak Setuju	3	4,8	4,8	9,7
Netral	10	16,1	16,1	25,8
Setuju	20	32,3	32,3	58,1
Sangat Setuju	26	41,9	41,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,2	3,2	3,2
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	4,8
Netral	7	11,3	11,3	16,1
Setuju	24	38,7	38,7	54,8
Sangat Setuju	28	45,2	45,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Netral	8	12,9	12,9	14,5
Valid Setuju	26	41,9	41,9	56,5
Sangat Setuju	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,2	3,2	3,2
Tidak Setuju	4	6,5	6,5	9,7
Valid Netral	19	30,6	30,6	40,3
Setuju	17	27,4	27,4	67,7
Sangat Setuju	20	32,3	32,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Netral	6	9,7	9,7	11,3
Valid Setuju	23	37,1	37,1	48,4
Sangat Setuju	32	51,6	51,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
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
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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
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
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82

67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Foto Bersama Manager PT. Balsri Lengis Perkasa (Lampung)



Google Form Kuesioner Penelitian :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/19dHmXj07R0zhejqRe1_P-i26FsPsjYYSvpL_Yt7qNxE/edit?usp=drivesdk

Video Hasil Penyebaran Kuesioner

<https://drive.google.com/file/d/1mqrIA4GdfDJCt1J9tGbszJal3SQUF-fl/view?usp=drivesdk>