

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI
BANDAR LAMPUNG (STUDI KASUS PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA
DAN PT PRABUTIRTA JAYA LESTARI)**

*The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance At A
Mineral Water Company In Bandar Lampung (Cas Study Of Pt Triajaya Tirta
Dharma And Prabutirta Jaya Lestari)*

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagian persyaratan
mencapai gelar sarjana

Disusun oleh :

**DWI ASTUTI
18411196**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI BANDAR LAMPUNG
(STUDI KASUS PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA DAN PT PRABUTIRTA JAYA
LESTARI)**

*The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance At A Mineral
Water Company in Bandar Lampung
(Cas Study Of Pt Triajaya Tirta Dharma And Pt Prabutirta Jaya Lestari)*



Yang diajukan oleh

DWI ASTUTI
18411196

Telah disetujui
Tanggal 19 Juni 2023

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

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

Disetujui,
Pembimbing,

Jaelani, S.E., M.M.
NIK. 021 18 09 10

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI BANDAR LAMPUNG
(STUDI KASUS PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA DAN PT PRABUTIRTA JAYA
LESTARI)**

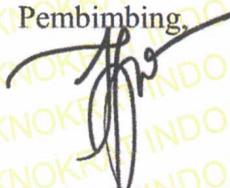
Dipersiapkan dan disusun oleh

DWI ASTUTI
18411196

Telah dipertahankan
Pada tanggal 19 Juni 2023

Dewan Penguji

Pembimbing,



Jaelani, S.E., M.M.
NIK. 021 18 09 10

Penguji,



Kemala Puji, S.E.I., M.E.
NIK. 021 19 08 06

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 19 Juni 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



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



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

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Astuti

Npm : 18411196

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan menyatakan bahwa laporan skripsi

Judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Mineral Di Bandar Lampung (Studi Kasus PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari)”

Pembimbing : Jaelani, S.E., M.M.

Belum pernah diajukan untuk di uji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkat Universitas / Perguruan Tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang dipublikasikan oleh pihak lain kecuali bagian yang digunakan sebagai refrensi, berdasarkan penulisan yang benar. Apabila dikemudian hari ternyata laporan tugas akhir yang saya tulis terbukti hasil dari plagiat, maka saya akan bersedia menanggung resiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini di buat sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 18 Juni 2023



Dwi Astuti

NPM. 18411196

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Jurusan Universitas Teknokrat Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A., selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Larasati Ahluwalia, SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Bapak Jaelani, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Kemala Puji, S.E.I., M.E. selaku penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dalam menguji penelitian serta memberikan saran dan masukan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat selama proses pembelajaran.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih banyak kekurangan baik isi maupun bentuknya. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna memperbaiki di masa datang. Semoga semua amal baik Bapak, Ibu dan Saudara dibalas Allah SWT dengan pahala yang setimpal. Penulis berhadap mudah mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Bandar Lampung 18 Juni 2023
Penyusun,

Dwi Astuti
NPM. 18411196

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.2 Perilaku Organisasi	14
2.1.3 Motivasi	15
2.1.4 Disiplin Kerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.4 Hipotesis	33
2.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	33
2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	34
2.4.3 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	35

BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Objek Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Variabel Penelitian.....	40
3.4.1 Variabel Penelitian Independen	40
3.4.2 Variabel penelitian Dependen	40
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.6.1 Jenis Data	41
3.6.2 Sumber Data.....	42
3.7 Teknik Pengumpulan data.....	42
3.8 Uji instrumen Penelitian	43
3.8.1 Uji Validitas	43
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.9 Uji Analisis.....	44
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.9.2 Uji T (uji parsial).....	45
3.9.3 Koefisien Determinan (R^2).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)	47
4.1.2 Statistik Deskripsi	52
4.1.3 Analisis Uji.....	61
4.1.3.1 Uji Validitas	61
4.1.3.2 Analisis Reliabilitas.....	65
4.1.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.1.3.4 Uji Parsial (Uji T).....	70
4.1.3.5 Uji Simultan (Uji F)	73
4.1.3.6 koefisien Determinan (R^2)	74

4.1.3.7 Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 KESIMPULAN.....	80
5.2 SARAN.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Tahun 2021 PT. Triajaya Tirta Dharma.....	3
Tabel 1.2 Data Produksi Tahun 2021 PT. Prabutirta Jaya Lestari	4
Tabel 1.3 Data Absensi PT. Triajaya Tirta Dharma	6
Tabel 1.4 Data Absensi PT. Prabutirta Jaya Lestari	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	42
Tabel 3.3 Reliabilitas Level	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden PT. Triajaya Tirta Dharma Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden PT. Prabutirta Jaya Lestari Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden PT. Triajaya Tirta Dharma Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden PT. Prabutirta Jaya Lestari Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden PT Triajaya Tirta Dharma Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden PT. Prabutirta jaya Lestari Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.7 Karakteristik Responden PT. Triajaya Tirta Dharma Berdasarkan Divisi	51
Tabel 4.8 Karakteristik Responden PT. Prabutirta Jaya Lestari Berdasarkan Divisi	51
Tabel 4.9 Kategori Skala	52
Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	53
Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta jaya Lestari	55
Tabel 4.12 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta jaya Lestari	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja PT. Triajaya	

Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	65
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari	67
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji T) PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F) PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT.Prabutirta jaya Lestari	73
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²) PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Hierarki Kebutuhan Maslow	17
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas	88
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas	95
Lampiran 4. Hasil uji regresi Linier Berganda	96
Lampiran 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)	96
Lampiran 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)	97
Lampiran 7. Hasil Uji Determinan (R ²)	97
Lampiran 8. Hasil jawaban Responden	97
Lampiran 9. Distribusi Nilai R Tabel	111

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AIR MINERAL DI BANDAR LAMPUNG (STUDI KASUS PT. TRIAJAYA TIRTA DHARMA DAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI)

Disusun Oleh:

Dwi Astuti

18411196

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Mineral di Bandar Lampung (Studi Kasus PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari). Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari dengan topik yang diteliti mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air mineral di bandar lampung (Studi kasus PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari). Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari karyawan melalui kuesioner. Sampel yang digunakan adalah Teknik *purposive sampling* yaitu berjumlah 96 orang karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma bagian operator produksi, packing, quality control (QC), Promotor, driver dan 112 orang karyawan PT. Prabutirta jaya Lestari bagian admin, customer service, *grafik designer*, operator produksi, *packing*, *driver*, *quality control* (QC), sales. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda . dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji parsial, variabel motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari, sedangkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari. Pada uji simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT A MINERAL WATER COMPANY IN BANDAR LAMPUNG (CASE STUDI OF PT. TRIAJAYA TIRTA DHARMA AND PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI)

By:

DWI ASTUTI

18411196

This study entitled The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at a Mineral Water Company in Bandar Lampung (Case Study of PT. Triajaya Tirta Dharma and PT. Prabutirta Jaya Lestari). The purpose of this study was to prove how much influence motivation and work discipline have on employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to employees of PT. Triajaya Tirta Dharma and PT. Prabutirta Jaya Lestari with the topic studied regarding the effect of motivation and work discipline on employee performance at a mineral water company in Bandar Lampung (Case study of PT. Triajaya Tirta Dharma and PT. Prabutirta Jaya Lestari). The type of research used by researchers is quantitative, while the data source used is primary data obtained directly from employees through questionnaires. The sample used was a purposive sampling technique, namely 96 employees of PT. Triajaya Tirta Dharma for production operators, packing, quality control (QC), promoters, drivers and 112 employees of PT. Prabutirta jaya Lestari admin, customer service, graphic designer, production operator, packing, driver, quality control (QC), sales. The analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. the results of the study show that in the partial test, the motivational variable has an insignificant effect on the performance of employees at PT. Triajaya Tirta Dharma and PT. Prabutirta Jaya Lestari, while the work discipline variable has a significant influence on the performance of employees of PT. Triajaya Tirta Dharma and PT. Prabutirta Jaya Lestari. In the simultaneous test, motivation and work discipline variables show a significant effect.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya melalui motivasi dan disiplin kerja karyawannya.

Shafighi (2013) menyatakan bahwa ada satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Didalam diri seorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diberikan, kebutuhan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan bekerja. Dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih banyak menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka muncul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, disiplin juga memiliki peranan penting. Disiplin yaitu menunjukkan sikap kepatuhan karyawan

terhadap peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Hidayah, (2019) menjelaskan disiplin kerja yaitu Tindakan yang dilakukan dengan cara menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis di dalam perusahaan. Pendisiplinan karyawan, dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyusunan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak mematuhi aturan atau tidak menerapkan disiplin kerja, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pengertian disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Arisanti et al., 2019).

PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari merupakan salah satu perusahaan produksi air mineral dalam kemasan yang memiliki produk dengan *merk* GREAT dan TRIPANCA. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna

membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan (Aravik, 2016). Karena permasalahan yang dialami oleh PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari ini adalah terkait motivasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya motivasi dan disiplin kerja akan berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Berikut data produksi PT. Triajaya Dharma Bandar Lampung dan PT. Prabutirta Jaya Lestari dari bulan Januari tahun 2021 sampai desember 2021 untuk produk ukun cup 240 ml, botol 600ml, botol 1500 ml, galon 19 liter dan di tampilan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Produksi
PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Produksi				
	Cup 240 ml	Botol 1500 ml	Botol 600 ml	Galon 19 ltr	Total
Januari	57.376	2.466	3.588	333.777	397.207
Februari	77.150	2.467	685	37.769	118.071
Maret	74.821	2.670	4.187	54.643	136.321
April	82.821	1.224	5.021	52.654	141.720
Mei	133.699	4.987	6.834	53.145	198.665
Juni	199.075	3.097	4.500	49.682	256.354
Juli	125.074	1.564	5.805	57.464	189.907

Agustus	139.880	2.435	6.600	52.618	201.533
September	145.000	1.267	5.853	56.742	208.862
Oktober	146.000	2.135	2.796	48.453	199.384
November	155.811	4.234	7.878	61.256	229.179
Desember	111.094	2.865	4.800	56.135	174.894
Total Target	1.447.801 (Tercapai) Naik	31.411 (Tidak Tercapai) Menurun	58.547 (Tercapai) Naik	914.338 (Tercapai) Naik	2.452.097

Sumber :PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data produksi PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung dari bulan januari sampai desember 2021 untuk produk ukuran *cup* 24 ml,botol 1500 ml, dan *gallon* 19 liter, pendapatan pada tahun 2021 mendapatkan total produksi sebesar 2.452.097 juta produk dalam waktu 1 tahun. Dari tabel produksi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat andil alih dari karyawan dan jabatan yang ada. Sehingga ketika karyawan yang diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Karena tingginya angka produksi produk setiap tahun karena pengaruh kinerja dan motivasi karyawan.

**Tabel 1.2 Data Produksi
PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung Tahu 2021**

Bulan	Jumlah Produksi				Total
	Cup 240 ml	Botol 1500 ml	Botol 600 ml	Galon 19 ltr	
Januari	56.267	4.876	2.967	43.876	107.986
Februari	78.130	4.897	3.600	56.796	143.423
Maret	75.821	6.098	1.896	56.965	140.780
April	97.821	2.453	3.500	52.453	156.227
Mei	144.655	1.233	1.424	53.543	200.855
Juni	189.085	4.555	5.909	433.765	633.314
Juli	125.067	2.315	3.232	36.102	166.716

Agustus	140.786	9.675	1.968	62.256	214.685
September	125.056	5.986	5.345	59.351	195.738
Oktober	165.000	2.345	4.265	46.000	217.610
November	155.822	1.095	1.987	48.534	207.438
Desember	178.987	5.897	3.546	52.525	240.955
Total Target	1.532.497	51.425	39.639	1.002.166	2.625.727
	(Tercapai)	(Tercapai)	Tidak Tercapai)	(Tercapai)	

Sumber: PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung dari bulan Januari sampai Desember 2021 untuk produk ukuran *cup* 24 ml, botol 1500 ml, botol 600 ml dan *gallon* 19 liter, pendapatan pada tahun 2021 mendapatkan total produksi sebesar 2.625.727 juta produk dalam waktu 1 tahun. Dari tabel produksi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat andil alih dari karyawan dan jabatan yang ada. Sehingga ketika karyawan yang diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tetapi pimpinan tidak memberikan penghargaan dan memberikan hak karyawan yang kurang sesuai atas kinerja yang dicapai maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya, Karena tingginya angka produksi produk setiap tahun karena pengaruh kinerja dan motivasi karyawan.

Disamping itu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah motivasi yang terjadi pada karyawan di PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung dan PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat beberapa produk tidak mencapai target pada produk jenis botol 1500 ml pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan botol 600 ml untuk PT. Prabutirta Jaya Lestari dan sehingga membuat

manager di perusahaan mengalami penurunan pendapatan, disamping itu penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan itu tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan yaitu kurangnya mendapat dukungan serta pengakuan, jika mendapatkan dukungan dan pengakuan dan memberikan imbalan atas kinerja yang dicapai maka semangat dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan pun akan semakin tinggi. Disamping itu kedisiplinan di perusahaan ini bisa dinilai dari data absensi karyawan PT Triajaya Tirta Dharma sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data absensi karyawan PT Triajaya Tirta Dharma

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	9	4	3
2	Februari	7	1	3
3	Maret	7	2	2
4	April	4	2	4
5	Mei	10	3	4
6	Juni	5	3	1
7	Juli	5	3	0
8	Agustus	12	4	3
9	September	3	5	4
10	Oktober	9	2	2
11	November	7	2	2
12	Desember	11	3	4

Sumber : PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat setiap bulan. Disiplin perlu dilakukan perusahaan agar para karyawan menaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik – baiknya, dapat bergerak sesuai dengan

norma – norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka Panjang maupun jangka pendek. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi yang telah ditetapkan. Berikut Daftar Absensi Karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari :

Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan PT Prabutirta jaya Lestari

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	8	10	5
2	Februari	5	4	2
3	Maret	3	2	1
4	April	5	2	2
5	Mei	2	3	3
6	Juni	9	3	0
7	Juli	12	3	1
8	Agustus	5	6	2
9	September	6	5	1
10	Okober	9	1	4
11	November	2	0	2
12	Desember	3	2	0

Sumber: PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan pada Daftar Tabel absensi Karyawan dapat dilihat kurangnya kepatuhan dalam bekerja disebabkan karena kurangnya pantauan atau ketegasan dalam kepemimpinan, sehingga masih terdapat karyawan yang datang terlambat karena kurangnya disiplin kerja, bolos saat jam kerja dan tanpa keterangan pun masih ada. Dengan kurangnya disiplin kerja seperti itu maka akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja jika produktivitas dan kinerja menurun akan berdampak terhadap penghasilan ke perusahaan.

Fakta kedisiplinan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan yaitu teladani pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan menaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma Jaya dan PT. Prabutirta jaya Lestari.

Fenomena yang terjadi ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempat-Nya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran- gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat dan kegairahan

kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT. Triajaya Tirta Dharma Jaya dan PT. Prabutirta Jaya Lestari Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mardiyah dkk , 2019) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai *thitung* sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih kecil dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Mineral di Bandar Lampung (Studi Kasus PT. Triajaya Tirta Dharma Dan PT. Prabutirta Jaya Lestari)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan tersebut, dengan ini rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari
 2. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari
- 1.4 Untuk mengetahui motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Universitas Teknokrat Indonesia (Akademik)

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya *literature* dan menambah wawasan serta pemahaman tentang motivasi dan disiplin di dalam suatu perusahaan. Sebagai tolak ukur kepentingan ilmiah dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa mendatang.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan menyangkut produktivitas karyawan.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi mahasiswa sebagai bahan referensi bacaan mengenai sumber daya manusia atau manajemen dan mengatur diri guna persiapan saat melaksanakan pekerjaan nantinya, disamping itu bisa dijadikan penambah wawasan mengenai materi yang selaras dengan program studi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan menurut Dessler (2015) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi karyawan dengan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan. Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut para ahli bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang berfokus dalam ketenagakerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) adapun fungsi-fungsi SDM diantaranya sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu langkah-langkah yang akan dilakukan guna membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Merencanakan merupakan proses mempersiapkan dan memperhitungkan program atau kegiatan yang dilakukan kedepannya dengan matang untuk mengurangi resiko/ kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan tugas dan menetapkan tanggung jawab serta wewenang SDM guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan suatu usaha untuk memberikan saran-saran, bimbingan, instruksi atau perintah kepada bawahan dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga dapat dikerjakan dan dilaksanakan dengan maksimal.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja, memeriksa atau mengevaluasi hasil kerja apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau belum.

2.1.2 Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Wijaya (2017) mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016) “perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.”

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu perusahaan (organisasi).

b. Karakteristik Perilaku Organisasi

Menurut Ahdiyana (2011) Dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu:

1. Perilaku, lebih kepada tingkah laku individu dalam berorganisasi, memahami perilaku individu yang berbeda dalam organisasi.
2. Struktur, struktur berkaitan dengan pembentukan kelompok dan pembagian tugas, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.
3. Proses, berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi.

Proses organisasi meliputi: komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Susanto (2019) Motivasi adalah sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Daft (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sari, 2018). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”.

Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan

Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)** berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)** yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)** yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan nya atau kebutuhan di atas tingkat itu.

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: AA.Anwar Prabu Mangkunegara (2001)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif, tak terkecuali berlaku juga pada manajemen perguruan tinggi. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.1 Jenis jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2006) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi positif Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat dari motivasi menurut Dr. Soward (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
5. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow (1943), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat, antara lain rasa lapar, haus, dan perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan

keamanan dari pekerjaan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)** Dapat dilihat dari indikatornya kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)** dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dukungan serta pengakuan.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)** 33 Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2003) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Handoko (2000) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk

menjalankan standar-standar organisasi”.

Hidayat (2019) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

b. Faktor - Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Menurut Sutrisno (2010) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
3. Lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. .
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan

oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Hidayat, 2019) :

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang didasari kesadaran atau merelakan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan, terdiri dari :

- a) Kehadiran Berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja,.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dibuat oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ada ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang ditentukan perusahaan,

d. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Haruko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Sementara itu menurut Riani (2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas

yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mahesa (2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (*proses*) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitive terhadap masukan dan tindakan tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

e. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Steers (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Cahyono, (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Variabel individu Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
- 2) Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

f. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasikan dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang,
- b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
- c. Pemeliharaan sistem, dan
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

g. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2) Kuantitas

menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan - pekerjaannya , mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dalam pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Maridya h (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i>	Variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2	Pustpita (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta	Variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Andika (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri tentrem sejahtera kota Malang)	Motivasi kerja, Disiplin kerja, kinerja karyawan	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Utomo (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Motivasi dan disiplin kerja

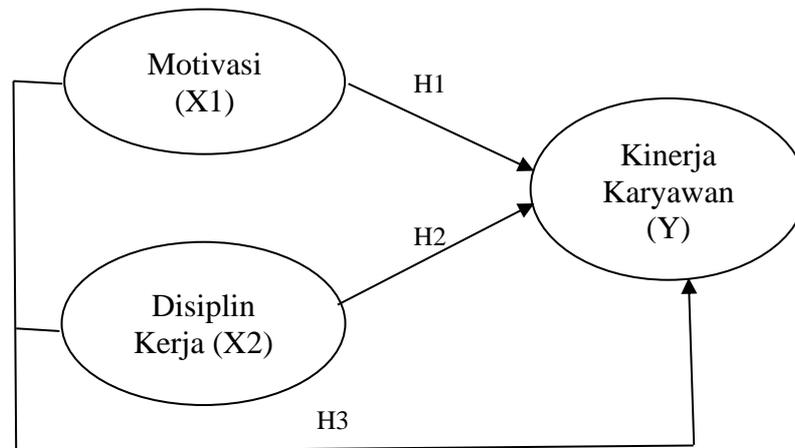
		karyawan balai monitor spektrum frekuensi radio kelas II Padang		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Heriyanto (2016)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja Bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Nurfadilah (2021)	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana raya	Variabel independen (bebas) pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja. Variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan	Pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja secara simultan secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Yusuf (2021)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka	Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Sutanto (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia	Disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Sari (2019)	Pengaruh kepemimpinan,	Kepemimpinan, motivasi, disiplin	Kepemimpinan,

		motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara.	kerja	motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Suwarno (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah BCA cabang mangga dua Jakarta	Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2). Maka dengan ini disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bentuk kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011)

2.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat Kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat Kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan Kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya

agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerjanya. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingka. Sehingga dengan ini peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H₁ : terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari.

2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepatnya tercapai tujuan suatu organisasi. Jika semakin rendah tingkat disiplin karyawan akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut dan karyawan itu sendiri. Organisasi tersebut tidak akan berkembang menjai organisasi yang baik jika tetap stagnan dengan kondisi yang sama, sehingga peneliti mengajukan hipotesis selanjutnya yaitu :

H₂ : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari.

2.4.3 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian,2002). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi dan motivasi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2017) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menciptakan banyak penemuan yang bisa diperoleh dengan menggunakan beberapa prosedur statistik atau pengukuran (kuantifikasi). Sedangkan menurut Sugiyono dalam (Sasikarani et al., 2021) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, diperlukan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif dengan maksud tujuan untuk menetapkan hipotesis yang telah diuji. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif Kausal. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara variabel independen yang terdiri dari motivasi (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang akan diteliti objek penelitian adalah hal pertama yang perlu diperhatikan. Dimana dalam objek penelitian tersebut terdapat masalah untuk dicari pemecahannya sebagai bahan penelitian. Menurut Umar dalam (Unaradjan, 2019) objek penelitian adalah tentang apa dan

atau siapa yang menjadi objek penelitian, kapan dan dimana penelitian dilakukan bisa juga ditambahkan lain hal-hal yang dianggap perlu. Sedangkan menurut (Supriyati, 2015) objek penelitian merupakan variabel yang diteliti oleh peneliti di tempat penelitian dilakukan.

Dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Silaen, 2018) populasi adalah keseluruhan dari individu atau objek yang memiliki sifat-sifat (karakteristik) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga diartikan *universum (universe)* atau keseluruhan yang berupa benda mati atau benda hidup. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek nya sendiri. Dalam penelitian ini populasinya adalah 120 karyawan PT Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung dan 154 karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu. Sugiyono juga menambahkan apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100, maka diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode nonprobability sampling dengan menggunakan Teknik purposive sampling yang dimana pengambilan

sampel berdasarkan pada kriteria 0 kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono,2018).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel atau jumlah responden

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

n= 120

$$(1+(120 \times 0,05^2)) = 120$$

$$1+0,25 = 96$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 96 orang dari total 120 karyawan PT Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung.

$$n=N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n=154 / (1 +(154 \times 0,05^2))$$

$$n= 154 / (1 (154 \times 0,0025))$$

$$n= 154 / (1 + 0,385)$$

$n = 154 / 1,385$

$n = 111,1$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel menjadi responden dalam penelitian ini di bulan kan menjadi 112 orang dari total 154 karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi dan Disiplin kerja di PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung dan PT. Prabutirta Jaya Lestari.

3.4.2 Variabel penelitian Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan PT Triajaya tirta Dharma Bandar Lampung dan PT Prabutirta Jaya Lestari.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono, (2018) bahwa operasional variabel adalah suatu atribut atau nilai atau sifat dari kegiatan atau objek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabelnya sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Menurut Susanto (2019) Motivasi adalah sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.	1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 1) Kebutuhan social 2) Kebutuhan penghargaan 3) Aktualisasi diri. (Reza,2010)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2003) Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan.	1) Sikap 2) Norma 3) Tanggung Jawab (Hidayah,2019)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins (2016) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.	1)Kualitas Kerja 2) Kuantitas 3) Ketepatan 4) Kerja Sama 5) Inisiatif (Hidayat, 2019)	Likert

3.6 Jenis dan Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis data dalam proses penelitian adalah suatu penelitian yang sukar atau sulit untuk dilakukan dan dibutuhkan kerja keras, cara berpikir kreatif, dan wawasan tinggi.

3.6.1 Jenis Data

Data Kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa penyebaran kuesioner ke karyawan di PT Triajaya Tirta

Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari.

3.6.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh oleh peneliti berkaitan dengan variabel penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1. Data Sekunder

Menurut Sujarweni dalam (Dwianto et al., 2019) data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah atau secara tidak langsung.

3.7 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan informasi data dalam bentuk angket yang disebar kepada responden yang berisikan tentang pernyataan-pernyataan yang terdapat dari sebuah dimensi variabel. Pada penelitian ini menggunakan skala likert yaitu pengisian berupa panduan diantaranya dari sangat setuju atau nilai tertinggi hingga sangat tidak setuju atau nilai terendah. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Kategori	Keterangan	Skoring
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

3.8 Uji instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Uji validitas kuesioner menurut Priyatno dalam (Fernando, 2018) adalah uji validitas yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner. Apabila nilai signifikansi menunjukkan angka $< 0,05$ maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikan $> 0,05$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas kuesioner salah satunya menggunakan metode kolerasi dengan ini penelitian akan menggunakan *software* SPSS Versi 21 untuk mengolah data validitas dengan formula Cronbach Alpha.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Priyanto, 2014) adalah menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. (Priyanto, 2014) menambahkan bahwa cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya. Adapun skala *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Reliabilitas Level

Nilai korelasi	Keterangan
0,01 – 0,20	Sangat rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 1,00	Sangat kuat

3.9 Uji Analisis

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis Regresi Linier Berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis regresi linear ganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (produktivitas karyawan). Bila variabel independen (kompensasi, dan disiplin kerja) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Rumusan persamaan linear berganda menurut (Sugiyono,

2018) sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel independen (motivasi Kerja)

X2 = Variabel dependen (disiplin kerja)

a = konstanta

b1,b2 = koefisien regresi

e = Faktor pengganggu di luar model

3.9.2 Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Bentuk untuk melakukan uji t adalah :

1. H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. H1 : Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai thitung > ttabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai thitung < ttabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Thitung < ttabel Berarti H0 ditolak H1 diterima.

Thitung > ttabel Berarti H0 diterima H1 ditolak.

Tingkat signifikansi nya:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase (%). Pada dasarnya koefisien determinan (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Jika nilai koefisien mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen dalam penelitian. Sedangkan jika R^2 kecil maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kecil (Ghozali, 2018) koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan. Persentase diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100% dengan rumus berikut:

$$(KD) = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD: koefisien Determinan

R^2 : koefisien kuadrat korelasi ganda

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Gambaran umum responden dapat dilihat dari responden yaitu meliputi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Divisi/Bagian. Responden dapat mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti dengan menggunakan skala likert 1-5.

a. - Jenis Kelamin karyawan PT Triajaya Tirta Dharma (Great)

Untuk jenis kelamin dapat dilihat pada diagram berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	53	55
2	Perempuan	43	45
Total		96	100

sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel diatas disimpulkan bahwa jenis kelamin responden pada PT Triajaya Tirta Dharma lebih banyak berjenis kelamin laki – laki. Jenis kelamin Laki – laki sebanyak 53 Responden dengan jumlah persentase 55 % yaitu berjenis kelamin laki – laki, sedangkan 45 % yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 responden. Dapat disimpulkan bahwa yang lebih dominan yaitu berjenis kelamin laki – laki.

- **Jenis Kelamin Karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	65	54
2	Perempuan	47	46
Total		112	100

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Prabutirta Jaya lestari 54% berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 65 Responden dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 responden dengan persentase 46% berjenis kelamin perempuan

b. - Usia Karyawan PT Triajaya Tirta Dharma (Great)

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	1	1
2	21-30 Tahun	60	63
3	31-40 Tahun	9	9
4	41-50 Tahun	26	27
5	>50 Tahun	0	0
Total		96	100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa data responden menurut usia, yang bekerja di PT Triajaya Tirta Dharma yaitu 60 orang (63%) rata – rata usia 21 -30, yang kedua yaitu usia 41-50 yaitu 26 Orang (27%), yang ketiga yaitu rata – rata 31-40 hanya 9 Orang (9%) dan yang terakhir usia dibawah 21 tahun yaitu hanya 1 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT

Triajaya Tirta Dharma yang menjadi responden paling dominan adalah usia 21 -30 tahun.

- Usia Karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	8	7
2	21-30 Tahun	86	70
3	31-40 Tahun	9	7
4	41-50 Tahun	19	16
5	>50 Tahun	0	0
Total		112	100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa data responden pada PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) menurut Usia, yaitu 86 orang (70%) rata rata usia 21-30 tahun, yang kedua 16 % yaitu di 10 orang rata – rata di usia 41-50 tahun, yang ketiga rata rata 31-40 otang yaitu 9 orang dengan persentase (7%) dan yang terakhir yaitu usia dibawah 21 tahun yaitu sebanyak 8 orang (7%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari yang menjadi responden paling dominan adalah usia 21-30 tahun.

c. - Pendidikan Terakhir karyawan PT Triajaya Tirta Dharma (Great)

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	15	13
2	SMA	87	78
3	S1	10	9
4	S2	0	0
Total		64	100

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu 87 orang (78%), tingkat Pendidikan Smp sebanyak 15 orang (13%), dan Pendidikan S1 sebanyak 10 orang (9%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) paling dominan yaitu adalah tingkat Pendidikan SMA.

- Pendidikan terakhir karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	3	3
2	SMA	65	58
3	S1	44	39
4	S2	0	0
Total		112	100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel diatas disimpulkan bahwa responden memiliki Pendidikan terakhir rata rata tingkat SMA yaitu 65 responden (58%), 44 orang (39%) yaitu tingkat Pendidikan S1, dan

tingkat Pendidikan terakhir pada tingkat SMP yaitu 3 orang atau sebanyak 3%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan pada PT Prabutirta Jaya Lestari yang paling dominan yaitu tingkat Pendidikan SMA.

d. - Divisi / Bagian Perusahaan PT Triajaya Tirtha Dharma (Great)

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi / Bagian

No	Posisi Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Operator Produksi	42	44
2	Packing	37	39
3	QC (Quality Control)	2	2
4	Promotor	9	9
5	<i>Driver</i>	6	6
Total		96	100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa divisi/ bagian dalam perusahaan yang paling dominan adalah bagian operator produksi yaitu sebanyak 42 orang (44%), yang kedua yaitu bagian *Packing* sebanyak 39% yaitu 37 orang, yang ketiga bagian promotor yaitu 9 orang (9%), yang keempat bagian Driver sebanyak 6% yaitu 6 orang dan yang terakhir yaitu QC (Quality Control sebanyak 2 orang.

- Divisi / Bagian PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi / Bagian

No	Posisi Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Admin	3	3
2	Customer Service	3	3
3	Grafik Designer	2	2
4	Operator Produksi	48	43

5	<i>Packing</i>	32	28
6	QC (Quality Control)	4	3
7	Sales	12	11
8	Driver	8	7
Total		112	100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 bagian yang paling dominan yaitu operator produksi sebanyak 48 orang (43%), yang kedua bagian *packing* sebanyak 28%, bagian sales sebanyak 12 orang (11%), bagian driver sebanyak 7%, bagian Admin, Customer service, dan QC (*Quality control*) per masing masing bagian sebanyak 3 orang, dan terakhir grafik desainer sebanyak 2 orang (2%).

4.1.2 Statistik Deskripsi

Statistik Deskripsi adalah metode- metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Menurut sugiyono (2018) statistika deskripsi berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Berikut tabel kategori skala:

Tabel 4.9 Kategori Skala

Skala		Kategori
1.00	1.80	Sangat Tidak Baik
1.81	2.60	Tidak Baik
2.61	3.40	Kurang Baik
3.41	4.20	Baik
4.21	5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Pada penelitian ini terdapat variabel independen terdiri dari Motivasi dan Disiplin Kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang disajikan dalam data berikut:

Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta jaya Lestari

No	Item Pernyataan	SKOR					Jumlah	Bobot	Kriteria
		ST	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	3	9	6 4	20	389	4,05208	Baik
2	X1.2	0	6	10	5 3	27	389	4,05208	Baik
3	X1.3	0	1	9	5 0	36	409	4,26042	Sangat Baik
4	X1.4	0	1	9	5 7	29	402	4,1875	Baik
5	X1.5	0	3	16	4 4	33	395	4,11458	Baik
6	X1.6	0	0	12	5 6	28	400	4,16667	Baik
7	X1.7	0	6	8	5 0	32	396	4,125	Baik
8	X1.8	0	4	14	4 5	33	395	4,11458	Baik
9	X1.9	0	1	6	5 3	36	412	4,29167	Sangat Baik
10	X1.10	0	0	7	5 0	39	416	4,33333	Sangat Baik

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan hasil dari uji frekuensi data jawaban responden dari pernyataan yang terdapat dalam motivasi (X1), menunjukkan bahwa rata – rata paling tinggi terdapat pada item pernyataan nomor 10 dan item pernyataan nomor 9 lalu item pernyataan nomor 3 “ pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan

dalam bekerja” yang artinya karyawan senang jika pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan agar kinerja karyawan semakin meningkat”, “ pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas kerja” dan “ saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan” yang artinya banyak karyawan merasa senang dan merasa aman jika sedang bekerja dan melakukan kreativitas dalam bekerja pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik. Kemudian untuk pernyataan 1,2,4,5,6 dan 7 yaitu item pernyataan dalam variabel motivasi masuk dalam kategori baik, “ gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya”, “gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari”, “ saya mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan”, “ saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan”, “ saya memiliki kelompok kerja yang kompak”, “ saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan” dengan rata – rata nomor 1 (4,05208, nomor 2 (4,05208), nomor 4 (4,1875), nomor 5 (4,11458), Nomor 6 (4,16667), dan nomor 7 (4,11458). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara gaji yang cukup, aman dalam bekerja, mendapatkan asuransi, memiliki hubungan baik antar rekan kerja, memiliki kelompok kerja yang kompak, dan selalu mendapatkan penghargaan atas pekerjaan karyawan lakukan guna untuk menambah semangat dan kinerja dalam bekerja dan masih masuk kedalam kriteria Baik. Jika kategori skala 3,41 – 4,20 dapat dikatakan baik dan jika nilai kategori 4,21 – 5,00 dapat dikatakan sangat baik (Sugiyono, 2018).

No	Item Pernyataan	SKOR					Jumlah	Bobot	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	3	12	74	23	453	4,04464	Baik
2	X1.2	0	6	14	60	32	454	4,05357	Baik
3	X1.3	0	2	12	56	42	474	4,23214	Sangat Baik
4	X1.4	0	1	14	62	35	467	4,16964	Baik
5	X1.5	0	3	20	53	36	458	4,08929	Baik
6	X1.6	0	1	15	63	33	464	4,14286	Baik
7	X1.7	0	6	12	56	38	462	4,125	Baik
8	X1.8	0	4	15	55	38	463	4,13393	Baik
9	X1.9	0	1	9	56	46	483	4,3125	Sangat Baik
10	X1.10	0	2	9	56	45	480	4,28571	Baik

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji frekuensi data jawaban dari variabel Motivasi (X1), menunjukkan bahwa rata-rata paling tinggi yaitu pada item pernyataan nomor 9 dan nomor 3 yaitu “pimpinan memberikan kesempatan kreativitas dalam bekerja” dan “saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan” dengan rata-rata nomor 9 (4,3125) dan nomor 3 (4,23214) dan kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan pimpinan memberikan kebebasan berkreaitivitas dan memberikan tempat kerja yang aman mendapatkan kriteria sangat baik.

Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta jaya Lestari

No	Item Pernyataan	SKOR					Jumlah	Bobot	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	1	4	37	54	432	4,5	Sangat baik

2	X1.2	0	0	12	39	45	417	4,34375	Sangat baik
3	X1.3	0	2	4	53	37	413	4,30208	Sangat baik
4	X1.4	0	1	7	49	39	414	4,3125	Sangat baik
5	X1.5	0	2	5	42	47	422	4,39583	Sangat baik
6	X1.6	0	1	10	43	42	414	4,3125	Sangat baik

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas yaitu menunjukkan hasil dari uji frekuensi data jawaban responden dari pernyataan yang terdapat variabel disiplin kerja (X2). Menunjukkan bahwa pernyataan rata – rata mendapatkan kriteria sangat baik. Pernyataan pada nomor 1, 2,3,4,5, dan 6 yaitu “ saya datang tepat waktu dalam bekerja”, “ saya menggunakan peralatan dalam bekerja sangat baik”, “ saya menaati peraturan yang diterapkan perusahaan”, “ saya mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan”, “ saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab”, dan “ saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya” dengan rata – rata nomor 2 (4,34475), 3 (4,30208), 4 (4,3125), 5 (4,39583), dan nomor 6 (4,3125) dengan kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa menggunakan peralatan yang diberikan perusahaan, menaati peraturan dan mengikuti cara kerja perusahaan dan disiplin melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai yaitu menunjang kinerja karyawan PT Triajaya Tirta Dharma.

No	Item Pernyataan	SKOR					Jumlah	Bobot	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	1	7	40	64	503	4,49107	Sangat Baik
2	X1.2	0	0	12	49	51	487	4,34821	Sangat Baik

3	X1.3	0	2	5	61	44	483	4,3125	Sangat Baik
4	X1.4	0	1	8	59	44	482	4,30357	Sangat Baik
5	X1.5	0	2	8	52	50	486	4,33929	Sangat Baik
6	X1.6	0	2	10	53	47	481	4,29464	Sangat Baik

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari diolah peenliti (2023)

Pada Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji frekuensi data jawaban responden dari pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja (X2). Menunjukkan hasil rata- rata masuk kedalam kriteria sangat baik. Rata – rata paling tinggi terdapat pada nomor 1, 2,5 yaitu “ saya datang tepat waktu dalam bekerja”, “ saya menggunakan peralatan kerja dengan baik”, “ saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Rata – rata nilai item pernyataan nomor 1 (4,49107), nomor 2 (4,34821) dan nomor 5 (4,33929) dana masuk kedalam kategori sangat baik. Rata – rata tinggi item pernyataan nomor 6, 3,4 “ saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya”, “ saya menaati aturan yang ditetapkan perusahaan”, “ saya mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan”. Rata – rata nilai nomor 6 (4,29464), item nomor 3 (4,3125), item nomor 4 (4,30357) masuk kedalam kriteria sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dengan melakukan tugas kerja sampai selesai, menaati peraturan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan akan menunjang kinerja karyawan pada PT Prabutirta Jaya Lestari.

**Tabel 4.12 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan
PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari**

No	Item Pernyataan	SKOR					Jumlah	Bobot	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	0	6	41	49	427	4,44792	Sangat Baik
2	X1.2	0	0	12	53	31	403	4,19792	Baik
3	X1.3	0	0	10	45	41	415	4,32292	Sangat Baik
4	X1.4	0	1	11	50	34	405	4,21875	Sangat Baik
5	X1.5	0	1	6	44	45	421	4,38542	Sangat Baik
6	X1.6	0	3	11	41	41	408	4,25	Sangat Baik
7	X1.7	0	3	4	36	53	427	4,44792	Sangat Baik
8	X1.8	1	4	8	41	42	407	4,23958	Sangat Baik
9	X1.9	1	3	6	49	37	406	4,22917	Sangat Baik
10	X1.10	1	4	7	43	41	407	4,23958	Sangat Baik

Sumber: data PT Triajaya Tirta Dharma diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tanggapan responden yaitu mendapatkan kriteria sangat baik dan baik. Item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan yaitu rata- rata nilai nomor 7, 6, 5 yaitu “ saya mampu bekerja sama dengan orang lain” , “ waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan”, dan “ saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan” rata rata nilai nomor 7 (4,44792), nomor 5 (4,38542) nomor 6 (4,25) yaitu masuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bertambah bertambah baik dengan waktu yang mencukupi, menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan mampu bekerja sama dengan

orang lain itu sangat menunjang untuk menambah kan kinerja PT. Triajaya Tirta Dharma.

No	Item Pernyataan	SKOR					Jumlah	Bobot	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	0	8	48	56	496	4,42857	Sangat Baik
2	X1.2	0	1	15	62	34	465	4,15179	Baik
3	X1.3	0	0	12	55	45	481	4,29464	Sangat Baik
4	X1.4	0	1	12	60	39	473	4,22321	Sangat Baik
5	X1.5	0	1	7	56	48	487	4,34821	Sangat Baik
6	X1.6	0	3	15	52	42	469	4,1875	Baik
7	X1.7	0	4	6	47	55	489	4,36607	Sangat Baik
8	X1.8	1	4	10	50	47	474	4,23214	Sangat Baik
9	X1.9	1	3	8	58	42	473	4,22321	Sangat Baik
10	X1.10	1	4	9	54	44	472	4,21429	Sangat Baik

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas yaitu menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yaitu masuk kedalam kategori sangat baik dan baik. Rata – rata nilai tertinggi yaitu terdapat pada nomor 1, 7, 5 yaitu “ saya selalu teliti dengan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”, saya mampu bekerja sama dengan orang lain”, saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan” rata rata nilai item pernyataan nomor 1 (4,42857), nomor 7(4,36607), nomor 5 (4,34821) masuk kedalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa menunjang untuk menambah kinerja karyawan yaitu dengan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat bekerja sama dengan orang lain dan menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan masuk ke kategori sangat baik.

Pada Tabel deskripsi hasil penelitian PT Triajaya Tirta Dharma dan Prabu Tirta Jaya Lestari diatas dapat disimpulkan bahwa dapat dilihat perbandingan pernyataan variabel motivasi (X1) pada PT Triajaya Tirta Dharma pada pernyataan 10,9,3 termasuk kedalam kriteria sangat baik karena bobot nilai berkisaran 4,21 – 5.00 yaitu kategori sangat baik dan pernyataan 1,2,4,5,6,7,8 kategori baik karena nilai berkisaran di bawah 4,21 sedangkan pada PT Prabutirta Jaya Lestari yang termasuk kedalam kriteria sangat baik yaitu hanya pernyataan pada nomor 9 dan 3 karena nilai berkisaran diatas 4,21 – 5.00 kategori sangat baik dan pernyataan 1,2,4,5,6,7,8,10 kategori baik karena skala 3,41 – 4,20. Pada PT Triajaya Tirta Dharma pernyataan 1-6 pada variabel Disiplin Kerja (X2) masuk kriteria Sangat Baik karena bobot nilai berkisaran di atas 4,21 – 5.00 kategori sangat baik dan PT Prabutirta Jaya Lestari pada item pernyataan 1-6 masuk kedalam kategori sangat baik juga. Pada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Triajaya Tirta Dharma pada pernyataan 2 masuk dalam kategori baik karena nilai bobot di bawah nilai skala dari 4,21 dan pernyataan 1,3,4,5,6,7,8,9,10 semua pernyataan itu masuk kedalam kategori sangat baik yati nilai bobor berkisaran dari nilai skala 4,21 – 5.00 sedangkan pada PT Prabutirta Jaya Lestari item pernyataan yang mendapatkan kategori Baik yaitu 2 dan 6 berbeda dengan PT Triajaya Tirta Dharma yaitu item nomor 2 saja dan item pernyataan 1,3,4,5,7,8,9,10 masuk kedalam kategori Sangat baik. Jadi pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masuk kedalam pernyataan yang baik dan sangat baik.

4.1.3 Analisis Uji

4.1.3.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)
PT Triajaya Tirta Dharma (Great dan PT Prabutirta Jaya Lestari
(Tripanca)**

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keputusan
X1.1	0,565	0,199	0,000	Valid
X1.2	0,639	0,199	0,000	Valid
X1.3	0,487	0,199	0,000	Valid
X1.4	0,490	0,199	0,000	Valid
X1.5	0,660	0,199	0,000	Valid
X1.6	0,500	0,199	0,000	Valid
X1.7	0,563	0,199	0,000	Valid
X1.8	0,637	0,199	0,000	Valid
X1.9	0,632	0,199	0,000	Valid
X1.10	0,496	0,199	0,000	Valid

Sumber: Data PT Triajaya Tirta (Great) Diolah SPSS (2023)

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keputusan
X1.1	0,511	0,184	0,000	Valid
X1.2	0,621	0,184	0,000	Valid
X1.3	0,516	0,184	0,000	Valid
X1.4	0,528	0,184	0,000	Valid
X1.5	0,654	0,184	0,000	Valid
X1.6	0,474	0,184	0,000	Valid
X1.7	0,558	0,184	0,000	Valid

X1.8	0,604	0,184	0,000	Valid
X1.9	0,646	0,184	0,000	Valid
X1.10	0,523	0,184	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.13 Pada hasil uji validitas X1 adalah dapat dinyatakan keseluruhan variabel motivasi X1 pada kuesioner menunjukkan nilai signifikan valid. Dapat dikatakan valid melihat perbandingan antara r hitung dengan r tabel jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka dapat dikatakan valid, dan jika r tabel lebih besar dari pada r hitung maka dapat dikatakan tidak valid. dan dapat melihat nilai signifikan, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka pernyataan dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka pernyataan dalam kuesioner tidak valid (Ghozali, 2018). Nilai r hitung variabel motivasi pada penelitian ini lebih besar dari r tabel dan nilai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)
PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari
(Tripanca)**

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keputusan
X2.1	0,426	0,199	0,000	Valid
X2.2	0,538	0,199	0,000	Valid
X2.3	0,614	0,199	0,000	Valid
X2.4	0,522	0,199	0,000	Valid
X2.5	0,550	0,199	0,000	Valid
X2.6	0,611	0,199	0,000	Valid

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma (Great) Diolah SPSS (2023)

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keputusan
X2.1	0,523	0,184	0,000	Valid
X2.2	0,506	0,184	0,000	Valid
X2.3	0,619	0,184	0,000	Valid
X2.4	0,548	0,184	0,000	Valid
X2.5	0,580	0,184	0,000	Valid
X2.6	0,633	0,184	0,000	Valid

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 Hasil uji validitas X2 diatas dinyatakan valid. Dapat dikatakan valid menurut Ghozali (2018) adalah melihat nilai signifikan jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat dikatakan valid begitu sebaliknya jika nilai signifikan diatas 0,05 maka dapat dikatakan tidak valid. Dan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel jika nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel maka data validitas dapat dikatakan valid dan begitu sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Nilai r tabel pada variabel motivasi bagian PT. Triajaya Tirta Dharma (0,199) dengan N (96) menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Nilai r tabel pada variabel motivasi PT.Prabutirta Jaya Lestari (0,184) dengan N (112) menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

c. Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)
PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari
(Tripanca)**

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keputusan
Y.1	0,247	0,199	0,000	Valid
Y.2	0,590	0,199	0,000	Valid
Y.3	0,504	0,199	0,000	Valid

Y.4	0,438	0,199	0,000	Valid
Y.5	0,627	0,199	0,000	Valid
Y.6	0,568	0,199	0,000	Valid
Y.7	0,696	0,199	0,000	Valid
Y8	0,693	0,199	0,000	Valid
Y.9	0,654	0,199	0,000	Valid
Y.10	0,554	0,199	0,000	Valid

Sumber: Data PT. Triajaya Tirta Dharma (Great) Diolah SPSS (2023)

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r table	Nilai sig	Keputusan
Y.1	0,336	0,184	0,000	Valid
Y.2	0,630	0,184	0,000	Valid
Y.3	0,494	0,184	0,000	Valid
Y.4	0,428	0,184	0,000	Valid
Y.5	0,620	0,184	0,000	Valid
Y.6	0,596	0,184	0,000	Valid
Y.7	0,671	0,184	0,000	Valid
Y8	0,683	0,184	0,000	Valid
Y.9	0,652	0,184	0,000	Valid
Y.10	0,549	0,184	0,000	Valid

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Y secara keseluruhan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar nilai r tabel. Nilai r tabel PT. Triajaya Tirta Dharma (Great) (0,199) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan seperti itu karena menurut Ghozali, (2018) dapat dikatakan valid yaitu melihat perbandingan nilai validitas yaitu r tabel dengan r hitung jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka dapat dikatakan valid dan melihat nilai signifikan jika nilai signifikan di bawah 0,05 nilai validitas dapat dikatakan valid.

4.1.3.2 Analisis Reliabilitas

Pada uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sistem keamanan dan kehandalan bagi suatu alat ukur yang sama. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus alpha yang terdapat pada alat SPSS 21. Dimana menunjukkan besarnya nilai alpha (α). dan menurut Ghozali (2018) jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari skala Alpha Cronbach's yaitu 0,60 dapat dikatakan reliability.

Data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma (Great) Diolah SPSS (2023)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Sumber : Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.16 Diatas dapat diuji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha 0,767 dan 0,762. Jika nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliability.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dari kedua Tabel diatas dikatakan reliabel.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari
(Tripanca)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.525	6

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma (Great) Diolah SPSS (2023)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.581	6

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan pada kedua tabel diatas hasil uji reliabilitas pada variabel Disiplin kerja (X2) yaitu diperoleh dengan nilai Cronbach's Alpha $0,525 < 0,60$ dan $0,581 < 0,60$. Maka pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dikatakan reliabel.

c. Variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas kinerja Karyawan (Y)
PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari
(Tripanca)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma (Great) Diolah SPSS (2023)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diuji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha 0,759 dan 0,769. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

4.1.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y). Model dalam regresi linier berganda untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Berikut dibawah ini hasil pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21 sehingga didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.940	6.474		3.235	.002
1 MOTIVASI (X1)	.005	.095	.005	.052	.959
DISIPLIN KERJA (X2)	.834	.175	.446	4.762	.000

Sumber: Data PT Triajaya Tirtha Dharma diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel diatas dijelaskan bahwa nilai pada konstanta a yaitu diperoleh 20,940. Dimana pada koefisien b1 sebesar 0,005 dan koefisien b2 sebesar 0,834 dan terdapat standard error sebesar 6,474.

Dapar disimpulkan bahwa dari hasil pengelolaan data maka diperoleh koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,940 + 0,005 (X1) + 0,834 (X2) + 6,474 (\text{Error Sistem})$$

Keterangan:

Y : Kinerja Keryawan

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin Kerja

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,005 artinya setiap penambahan satu unit dari X1 maka akan menambahkan Y sebesar 0,005.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,834 artinya setiap penambahan satu unit dari X2 maka akan menambahkan Y sebesar 0,834.
3. Nilai konstanta sebesar 20,940 artinya jika X1 dan X2 = 0 maka nilai Y sebesar 20,940

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.444	5.485		3.181	.002
MOTIVASI (X1)	.048	.084	.047	.564	.574
DISIPLIN KERJA (X2)	.891	.151	.495	5.917	.000

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel diatas dijelaskan bahwa nilai pada konstanta a yaitu diperoleh 17,444. Dimana pada koefisien b1 sebesar 0,048 dan koefisien b2 sebesar 0,891 dan terdapat standard error sebesar 5,485.

Dapar disimpulkan bahwa dari hasil pengelolaan data maka diperoleh koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,444 + 0,048 (X1) + 0,891 (X2) + 5,485 (\text{Error Sistem})$$

Keterangan:

Y : Kinerja Keryawan

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin Kerja

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,048 artinya setiap penambahan satu unit dari X1 maka akan menambahkan Y sebesar 0,048.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,891 artinya setiap penambahan satu unit dari X2 maka akan menambahkan Y sebesar 0,891.
3. Nilai konstanta sebesar 17,444 artinya jika X1 dan X2 = 0 maka nilai Y sebesar 17,444.

4.1.3.4 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji T) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.940	6.474		3.235	.002
	MOTIVASI (X1)	.005	.095	.005	.052	.959
	DISIPLIN KERJA (X2)	.834	.175	.446	4.762	.000

a. Dependen Variabel: MINAT BERWIRAUSAHA Y

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma diolah SPSS (2023)

$$T \text{ Tabel} = t (a/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

A = Tingkat Kepercayaan (0,05)

$$= t (0,05/2 ; 96 - 2 - 1)$$

$$= t(0,025 ; 93)$$

$$= 93 (1,986) \text{ Nilai T Tabel}$$

1. Hasil uji T untuk variabel Motivasi (X1) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,959 > 0,05$ T hitung $0,052 > T \text{ tabel } 1,986$. Maka H_a Ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil uji T untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan $T \text{ hitung } 4,762 > T \text{ Tabel } 1,986$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian pada variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.444	5.485		3.181	.002
MOTIVASI (X1)	.048	.084	.047	.564	.574
DISIPLIN KERJA (X2)	.891	.151	.495	5.917	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Diolah SPSS (2023)

$$T \text{ Tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

A = Tingkat Kepercayaan (0,05)

$$= t \left(\frac{0,05}{2} ; 112 - 2 - 1 \right)$$

$$= t(0,025 ; 109)$$

$$= 109 \text{ (1,982) Nilai T Tabel}$$

1. Hasil uji T untuk variabel Motivasi (X1) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,574 > 0,05$ $T \text{ hitung } 0,564 > T \text{ tabel } 1,982$. Maka H_a Ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y).

2. Hasil uji T untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan $T \text{ hitung } 5,917 > T \text{ Tabel } 1,982$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian pada variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada kedua Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara kedua perusahaan sama sama mendapatkan pada variabel Motivasi (X1) yaitu hasil variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan mendapatkan hasil yang positif pada variabel disiplin kerja. Perbandingannya yaitu di hasil yaitu lebih besar nilai pada PT Prabutirta Jaya lestari dibandingkan hasil nilai PT Triajaya Tirta Dharma yang artinya kinerja karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari dikarenakan kurangnya motivasi lebih menurun dibandingkan PT Triajaya Tirta Dharma dan pada Variabel Disiplin Kerja perbandingannya yaitu Lebih besar nilai PT Prabutirta Jaya Lestari yang artinya faktor disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat berpengaruh lebih besar dari pada PT Triajaya Tirta Dharma.

4.1.3.5 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.056	2	158.028	11.519	.000 ^b
	Residual	1275.903	93	13.719		
	Total	1591.958	95			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma (Great) diolah SPSS (2023)

$$F = (k; n-k)$$

$$F = (2; 96 - 2)$$

$$F = (2; 94)$$

$$F = 2,70$$

F Tabel (2,70)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.366	2	227.683	17.509	.000 ^b
	Residual	1417.411	109	13.004		
	Total	1872.777	111			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari ITripanca) diolah SPSS (2023)

$$F = (k; n-k)$$

$$F = (2; 112-2)$$

$$F = (2; 110)$$

$$F = (2,69)$$

F Tabel 2,69

Berdasarkan dari kedua Tabel diatas dapat dikatakan nilai signifikan untuk variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan pada nilai F hitung PT Triajaya Tirta Dharma F hitung sebesar 11,519 lebih besar dari F Tabel yaitu 2,69 dan Pada PT Prabutirta jaya Lestari F hitung sebesar 17,509 lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,69, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji F diterima yang artinya berpengaruh signifikan positif antara variabel X1, X2 secara simultan terhadap variabel Y. perbandingan antara kedua variabel yaitu nilai lebih besar pada PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) yang artinya variabel X1,X2 secara simultan berpengaruh lebih besar dibandingkan pada PT Triajaya Tirta Dharma (Great).

4.1.3.6 koefisien Determinan (R²)

Tabel 4.22 .Hasil Koefisien Determinan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.181	3.70397

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: Data PT Triajaya Tirta Dharma (Great diolah SPSS (2023)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.229	3.60607

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: Data PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) diolah SPSS (2023)

Berdasarkan dari kedua Tabel diatas disimpulkan bahwa koefisien

determinasi (Adjusted R²) yaitu pada PT Triajaya Tirtha Dharma sebesar 0,199 atau sama dengan 19,9 % dan PT Prabutirta Jaya Lestari sebesar 0,243 atau sama dengan 24,3 %. Dapat diartikan sebagai Y sebesar 1,99% dan 24,3 pada Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.1.3.7 Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada dua perusahaan, variabel Motivasi yang diuji secara parsial kepada PT Triajaya Tirta Dharma menghasilkan nilai t hitung 0,052 > t tabel 1,986 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,959 > 0,05 dan variabel motivasi diuji secara parsial kepada PT Prabutirta Jaya Lestari menghasilkan nilai t hitung 0,564 > t tabel 1,982 dan diperoleh tingkat signifikan 0,574 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel promosi (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Triajaya Tirtha Daharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sinaga & Hidayat (2020) dan Sariyanti (2021) yang mengatakan bahwa motivasi, promosi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Variabel motivasi mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya variabel motivasi yang terdiri dari

Kebutuhan Fisiologi , Kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri yang semakin meningkat, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari. Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel motivasi yang terdiri dari 5 dimensi dan 10 pernyataan kuesioner. Bobot terendah terendah pada PT Triajaya Tirta Dharma terdapat pada indikator pernyataan yaitu dimensi kebutuhan fisiologi “Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya” dan bobot terendah pada PT Prabutirta Jaya Lestari terdapat pada indicator kebutuhan fisiologi “ Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari” . Hal ini berarti bahwa kurangnya motivasi karyawan tidak dapat menjalankan tugas sesuai dengan perkataan dan perbuatan yang telah dilakukan bagi perusahaan dalam proses kinerja yang baik, karena belum merasa cukup puas dengan gaji yang di diperoleh sehingga kurang adanya kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) Pada Variabel Motivasi.

Jadi , dapat disimpulkan bahwa perbandingan dari kedua perusahaan terdapat pada pengujian parsial yaitu nilai tertinggi pada pengujian Uji Parsial pada nilai t hitung dan nilai signifikan yaitu PT Triajaya Tirta Dharma (Great) yang artinya banyak karyawan yang kurang setuju akan item pernyataan pada “ Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya” di dibandingkan dengan PT Prabutirta Jaya Lestari yaitu nilai uji parsial dan nilai signifikan lebih rendah dari PT Triajaya Tirta Dharma.

b. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada dua perusahaan, variabel disiplin kerja yang di uji secara parsial kepada PT Triajaya Tirta Dharma menghasilkan nilai $T_{hitung} 4,762 < t_{tabel} 1,986$ dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan pengujian secara parsial kepada PT Prabutirta Jaya Lestari mendapatkan nilai $t_{hitung} 5,917 < t_{tabel} 1,982$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurfadilah (2021), puspita (2020), Heriyanto (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja mengindikasikan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari Sikap, Norma, Tanggung Jawab yang semakin meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca). Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel disiplin kerja yang terdiri dari 3 dimensi dan 6 item pernyataan kuesioner. Bobot tertinggi pada PT Triajaya Tirta Dharma terdapat pada indikator pernyataan "Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab". Hal ini berarti karyawan PT Triajaya Tirta Dharma senang dengan adanya disiplin kerja akan menambahkan tanggung jawab dengan pekerjaan

yang mereka punya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan untuk bobot terendah terdapat pada indikator pernyataan “saya menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan”. Hal ini berarti disiplin kerja yang dilakukan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam disiplin kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan apa kebutuhan perusahaan sehingga nantinya karyawan dapat menaati dan nantinya kinerja karyawan akan terpenuhi dalam disiplin kerja yang dilakukan perusahaan. Bobot tertinggi PT Prabutirtha Jaya Lestari terdapat pada dimensi Sikap dan indikator pernyataan “saya datang tepat waktu”. Hal ini berarti karyawan PT Prabutirtha Jaya Lestari senang dengan datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan akan menumbuhkan semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saryono (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta jaya Lestari yang dilaksanakan peneliti menjelaskan bahwa nilai f hitung Pt Triajaya Tirta Dharma sebesar f hitun 11,519 dan f tabel 2,70 dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dan PT Prabutirta Jaya Lestari f hitung 17,509 dan f tabel 2,69 dengan nilai signifikan dibawah 0,05 .maka dapat diuraikan secara simultan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja secara Bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat nilai perbandingan lebih besar yaitu PT. Prabutirta Jaya lestari

yang artinya sangat berpengaruh Bersama – sama Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja yaitu pada PT. Prabutirta Jaya Lestari dibandingkan PT Triajaya Tirta Dharma, hasil penelitian didukung oleh penelitian:

Andika (2017) menjelaskan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Utomo (2020) bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan mendapatkan nilai signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika variabel Motivasi dan Disiplin kerja dihitung Bersama – sama atau secara simultan maka akan mendapatkan hasil yang positif dan signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Mineral di Bandar Lampung (Studi Kasus PT. Triajaya Tirta Dharma dengan PT Prabutirta Jaya Lestari) , maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta jaya Lestari (Tripanca).
2. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca).
3. Hasil uji f secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja kepada PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca) menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

5.2 SARAN

Berdasarkan pada keterbatasan diatas, maka peneliti mengusulkan beberapa saran untuk penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini selanjut nya akan ditambahkan sampel sehingga data yang dihasilkan lebih akurat dan efisien dalam menarik kesimpulan, dan dalam melakukan penelitian untuk objek penelitian tidak hanya di PT ini saja lainnya pada PT PT yang lainnya dan

pengelolaan data nya mungkin bisa menggunakan aplikasi lainnya selain spss.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar motivasi karyawan meningkat maka dari itu pada pemberian gaji harus sesuai dengan jam kerja yang dilakukan karyawan jika gaji yang diberikan sesuai maka semangat kerja meningkat dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, Dika, Riniwati, JHarsuguda Harahap, Nuddin Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *Jurnal ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya, 2013.*
- Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009. Handoko, T. Hani *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000.*
- Holil, Muhammad dani Sriyanto, Agus.Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur,2010.*
- Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. *Bandung: Alfabeta*
- Mangkunegara,Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung:*Remaja Rosdakarya, 2011.*
- Mangkuprawira, TB Sjafri dan Hubeis, Aida Vitalaya *Manajemen Sumber daya manusia Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.*
- Manullang, Manajemen Personalia Cet. VIII, *Jakarta: Ghania Indonesia,2002*
- Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia *Edisi Keempat Cet. 1, Yogyakarta: BPFE, 2000.*
- Narmodo,dkk.2011.Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.*Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2.*
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa*

- Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Riduwan, Skala Pengukuran Variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2002.
- Rivai, Veithzal Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Saydam,
Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2, Jakarta: Gunung
Agung, 2000.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta
STIE YKPN, 2005.
- Siswanto, Bedjo *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara,
2000
- Sumarsono, Sonny, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha
Ilmu, 2004
- Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan
Ketiga, Jakarta
:Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta, 2018.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial,
Bina Rena Pariwisata, Jakarta Universitas Muhammadiyah Makassar. 2018.
Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA DAN PT PRABUTIRTA JAYA LESTARI

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Mohon kesediaan Bapak/Ibu / Saudara / Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama:
- Usia:
- Jenis Kelamin:
- Pendidikan Terakhir:
- Nama Perusahaan:
- Bagian:

B. Jawablah pernyataan berikut dengan memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang tersedia. Berilah tanda (✓) pada kolom yang sudah tersedia sesuai dengan pendapat saudara.

Keterangan:

- | | |
|--------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| Setuju (S) | = 4 |
| Kurang Setuju (KS) | = 3 |

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

MOTIVASI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	KEBUTUHAN FISILOGI					
1	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal saya					
2	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari					
	KEBUTUHAN RASA AMAN					
3	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan					
	KEBUTUHAN SOSIAL					
5	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
6	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak					
	KEBUTUHAN PENGHARGAAN DIRI					
7	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan					
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
9	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
10	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					

DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	SIKAP					
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik					
	NORMA					

3	Saya menaati aturan yang diterapkan perusahaan.					
4	Saya mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan					
TANGGUNG JAWAB						
5	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS						
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
KUANTITAS						
3	Hasil kerja saya sesuai target yang diberikan perusahaan					
4	Jumlah hasil kerja saya telah mencapai hasil yang maksimum					
KETEPATAN WAKTU						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan					
6	Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					
KERJA SAMA						
7	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain					
8	Saya bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik					
INISIATIF						
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					

10	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
----	---	--	--	--	--	--

2.UJI VALIDITAS

1. Variabel Motivasi (X1) PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari

		Correlations										
		MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	MP6	MP7	MP8	MP9	MP10	TOTAL_M
MP1	Pearson Correlation	1	.417*	.089	.254*	.272**	.132	.245*	.308*	.269*	.246*	.565*
	Sig. (2-tailed)		.000	.389	.013	.007	.198	.016	.002	.008	.016	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MP2	Pearson Correlation	.417**	1	.348*	.249*	.190	.129	.185	.366*	.387*	.309**	.639*
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.014	.064	.209	.072	.000	.000	.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MP3	Pearson Correlation	.089	.348*	1	.255*	.201*	.096	.133	.198	.342*	.146	.487*
	Sig. (2-tailed)	.389	.001		.012	.049	.351	.195	.053	.001	.155	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MP4	Pearson Correlation	.254*	.249*	.255*	1	.269**	.132	.178	.142	.334*	.054	.490*
	Sig. (2-tailed)	.013	.014	.012		.008	.201	.083	.167	.001	.600	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MP5	Pearson Correlation	.272**	.190	.201*	.269*	1	.512*	.354*	.309*	.332*	.268**	.660*
	Sig. (2-tailed)	.007	.064	.049	.008		.000	.000	.002	.001	.008	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MP6	Pearson Correlation	.132	.129	.096	.132	.512**	1	.248*	.316*	.142	.156	.500*
	Sig. (2-tailed)	.198	.209	.351	.201	.000		.015	.002	.168	.129	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MP7	Pearson Correlation	.245*	.185	.133	.178	.354**	.248*	1	.300*	.175	.255*	.563*
	Sig. (2-tailed)											
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

MP8	Sig. (2-tailed)	.016	.072	.195	.083	.000	.015		.003	.088	.012	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pearson Correlation	.308**	.366*	.198	.142	.309**	.316*	.300*	1	.389*	.178	.637*
MP9	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.053	.167	.002	.002	.003		.000	.082	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pearson Correlation	.269**	.387*	.342*	.334*	.332**	.142	.175	.389*	1	.292**	.632*
MP10	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.001	.001	.168	.088	.000		.004	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pearson Correlation	.246*	.309*	.146	.054	.268**	.156	.255*	.178	.292*	1	.496*
TOTAL_M	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.155	.600	.008	.129	.012	.082	.004		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pearson Correlation	.565**	.639*	.487*	.490*	.660**	.500*	.563*	.637*	.632*	.496**	1
TOTAL_M	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Correlations

		MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	MP6	MP7	MP8	MP9	MP10	TOTAL_M
MP1	Pearson Correlation	1	.381*	.114	.190*	.242*	.068	.178	.238*	.241*	.293**	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000	.231	.045	.010	.475	.060	.011	.010	.002	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP2	Pearson Correlation	.381**	1	.410*	.271*	.197*	.070	.144	.325*	.382*	.285**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.037	.461	.129	.000	.000	.002	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP3	Pearson Correlation	.114	.410*	1	.333*	.240*	.043	.106	.139	.345*	.194*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.231	.000		.000	.011	.650	.265	.144	.000	.040	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP4	Pearson Correlation	.190*	.271*	.333*	1	.334**	.167	.211*	.129	.328*	.070	.528**
	Sig. (2-tailed)	.045	.004	.000		.000	.079	.026	.175	.000	.466	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

MP5	Pearson Correlation	.242*	.197*	.240*	.334*	1	.495*	.355*	.278*	.297*	.221*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.010	.037	.011	.000		.000	.000	.003	.001	.019	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP6	Pearson Correlation	.068	.070	.043	.167	.495**	1	.284*	.327*	.123	.106	.474**
	Sig. (2-tailed)	.475	.461	.650	.079	.000		.002	.000	.197	.266	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP7	Pearson Correlation	.178	.144	.106	.211*	.355**	.284*	1	.332*	.197*	.243**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.060	.129	.265	.026	.000	.002		.000	.037	.010	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP8	Pearson Correlation	.238*	.325*	.139	.129	.278**	.327*	.332*	1	.393*	.180	.604**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.144	.175	.003	.000	.000		.000	.057	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP9	Pearson Correlation	.241*	.382*	.345*	.328*	.297**	.123	.197*	.393*	1	.397**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.001	.197	.037	.000		.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MP10	Pearson Correlation	.293**	.285*	.194*	.070	.221*	.106	.243*	.180	.397*	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.040	.466	.019	.266	.010	.057	.000		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
TOTAL_M	Pearson Correlation	.511**	.621*	.516*	.528*	.654**	.474*	.558*	.604*	.646*	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

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

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

2. Variabel Disiplin Kerja (X2) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

		Correlations						
		DKP1	DKP2	DKP3	DKP4	DKP5	DKP6	TOTAK_DK
DKP1	Pearson Correlation	1	.180	.090	.051	.048	.071	.426**
	Sig. (2-tailed)		.079	.386	.622	.640	.490	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
DKP2	Pearson Correlation	.180	1	.304**	.109	.021	.123	.538**
	Sig. (2-tailed)	.079		.003	.291	.841	.231	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96

DKP3	Pearson Correlation	.090	.304**	1	.196	.224*	.206*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.386	.003		.055	.028	.044	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
DKP4	Pearson Correlation	.051	.109	.196	1	.143	.221*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.622	.291	.055		.164	.030	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
DKP5	Pearson Correlation	.048	.021	.224*	.143	1	.330**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.640	.841	.028	.164		.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
DKP6	Pearson Correlation	.071	.123	.206*	.221*	.330**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.490	.231	.044	.030	.001		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL_DK	Pearson Correlation	.426**	.538**	.614**	.522**	.550**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Correlations

	DKP1	DKP2	DKP3	DKP4	DKP5	DKP6	TOTAL_DK	
DKP1	Pearson Correlation	1	.223*	.166	.135	.126	.151	.523**
	Sig. (2-tailed)		.018	.080	.157	.187	.111	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112
DKP2	Pearson Correlation	.223*	1	.310**	.109	-.005	.105	.506**
	Sig. (2-tailed)	.018		.001	.254	.962	.269	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112
DKP3	Pearson Correlation	.166	.310**	1	.204*	.245**	.212*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.080	.001		.031	.009	.025	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112
DKP4	Pearson Correlation	.135	.109	.204*	1	.192*	.258**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.157	.254	.031		.042	.006	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112
DKP5	Pearson Correlation	.126	-.005	.245**	.192*	1	.384**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.187	.962	.009	.042		.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112
DKP6	Pearson Correlation	.151	.105	.212*	.258**	.384**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.111	.269	.025	.006	.000		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112
TOTAL_DK	Pearson Correlation	.523**	.506**	.619**	.548**	.580**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112	112

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

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

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta jaya Lestari (Tripanca)

Correlations

		KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5	KKP6	KKP7	KKP8	KKP9	KKP10	TOTAL_KK
KKP1	Pears on Correlation	1	.227*	-.023	.166	.011	.071	.160	.014	-.084	.035	.247*
	Sig. (2-tailed)		.026	.823	.107	.914	.489	.120	.892	.416	.738	.015
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
KKP2	Pears on Correlation	.227*	1	.346**	.164	.392**	.278**	.305**	.277**	.263**	.184	.590**
	Sig. (2-tailed)	.026		.001	.110	.000	.006	.002	.006	.010	.073	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
KKP3	Pears on Correlation	-.023	.346**	1	.333**	.197	.231*	.202*	.273**	.140	.201*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.823	.001		.001	.054	.024	.049	.007	.173	.050	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
KKP4	Pears on Correlation	.166	.164	.333**	1	.350**	.113	.225*	.107	.043	.091	.438**
	Sig. (2-tailed)	.107	.110	.001		.000	.272	.027	.297	.679	.379	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
KKP5	Pears on Correlation	.011	.392**	.197	.350**	1	.262**	.520**	.303**	.276**	.270**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.914	.000	.054	.000		.010	.000	.003	.007	.008	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
KKP6	Pears on Correlation	.071	.278**	.231*	.113	.262**	1	.433**	.272**	.265**	.196	.568**
	Sig. (2-tailed)	.489	.006	.024	.272	.010		.000	.007	.009	.056	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
KKP7	Pears on Correlation	.160	.305**	.202*	.225*	.520**	.433**	1	.403**	.427**	.219*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.120	.002	.049	.027	.000	.000		.000	.000	.032	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

KKP8	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.014	.277**	.273**	.107	.303**	.272**	.403**	1	.714**	.328**	.693**
KKP9	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.892	.006	.007	.297	.003	.007	.000		.000	.001	.000
KKP10	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	-.084	.263**	.140	.043	.276**	.265**	.427**	.714**	1	.408**	.654**
TOTAL_KK	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.416	.010	.173	.679	.007	.009	.000	.000		.000	.000
TOTAL_KK	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.035	.184	.201*	.091	.270**	.196	.219*	.328**	.408**	1	.554**
TOTAL_KK	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.738	.073	.050	.379	.008	.056	.032	.001	.000		.000
TOTAL_KK	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.247*	.590**	.504**	.438**	.627**	.568**	.696**	.693**	.654**	.554**	1
TOTAL_KK	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
TOTAL_KK	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)											

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

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

Correlations

		KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5	KKP6	KKP7	KKP8	KKP9	KKP10	TOTAL_KK
KKP1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	1	.293**	-.003	.200*	.029	.113	.220*	.085	.005	.102	.336**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.293**	1	.368**	.164	.399**	.346**	.336**	.276**	.282**	.204*	.630**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
TOTAL_KK	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.002	.000	.083	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.031	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

KKP3	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	-.003	.368**	1	.323**	.205*	.267**	.183	.239*	.119	.186*	.494**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP4	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.974	.000		.001	.030	.004	.053	.011	.210	.049	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.200*	.164	.323**	1	.302**	.111	.196*	.101	.060	.111	.428**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP6	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.034	.083	.001		.001	.243	.038	.289	.529	.245	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP7	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.029	.399**	.205*	.302**	1	.307**	.447*	.323**	.299**	.272**	.620**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP8	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.762	.000	.030	.001		.001	.000	.001	.001	.004	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP9	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.113	.346**	.267**	.111	.307**	1	.446*	.286**	.265**	.196*	.596**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.236	.000	.004	.243	.001		.000	.002	.005	.038	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP11	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.220*	.336**	.183	.196*	.447**	.446**	1	.386**	.374**	.197*	.671**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP12	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.020	.000	.053	.038	.000	.000		.000	.000	.038	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP13	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.085	.276**	.239*	.101	.323**	.286**	.386*	1	.712**	.315**	.683**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP14	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.375	.003	.011	.289	.001	.002	.000		.000	.001	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP15	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.005	.282**	.119	.060	.299**	.265**	.374*	.712**	1	.415**	.652**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP16	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.955	.003	.210	.529	.001	.005	.000	.000		.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KKP17	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.102	.204*	.186*	.111	.272**	.196*	.197*	.315**	.415**	1	.549**
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

TOTAL_KK	Sig. (2-tailed)	.287	.031	.049	.245	.004	.038	.038	.001	.000		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
	Pearson Correlation	.336**	.630**	.494**	.428**	.620**	.596**	.671*	.683**	.652**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

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

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

4. UJI RELIABILITAS

A. Variabel Motivasi (X1) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

B. Variabel Disiplin Kerja (X2) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.525	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.581	6

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

5. REGRESI LINIER BERGANDA PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA (GREAT) DAN PT PRABUTIRTA JAYA LESTARI (TRIPANCA)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.940	6.474		3.235	.002
MOTIVASI (X1)	.005	.095	.005	.052	.959
DISIPLIN KERJA (X2)	.834	.175	.446	4.762	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.444	5.485		3.181	.002
MOTIVASI (X1)	.048	.084	.047	.564	.574
DISIPLIN KERJA (X2)	.891	.151	.495	5.917	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

6. UJI SIMULTAN (UJI F) PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA (GREAT) DAN PRABUTIRTA JAYA LESTARI (TRIPANCA)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.056	2	158.028	11.519	.000 ^b
	Residual	1275.903	93	13.719		
	Total	1591.958	95			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.366	2	227.683	17.509	.000 ^b
	Residual	1417.411	109	13.004		
	Total	1872.777	111			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

7. UJI PARSIAL (UJI T) PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA (GREAT) DAN PRABUTIRTA JAYA LESTARI (TRIPANCA)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.940	6.474		3.235	.002
MOTIVASI (X1)	.005	.095	.005	.052	.959
DISIPLIN KERJA (X2)	.834	.175	.446	4.762	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.444	5.485		3.181	.002
MOTIVASI (X1)	.048	.084	.047	.564	.574
DISIPLIN KERJA (X2)	.891	.151	.495	5.917	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

8. UJI DETERMINAN (R2) PT TRIAJAYA TIRTA DHARMA (GREAT) DAN PT PRABUTIRTA JAYA LESTARI (TRIPANCA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.181	3.70397

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.229	3.60607

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI

9. HASIL JAWABAN RESPONDEN

A. Pernyataan variabel motivasi (X1) PT triajaya Tirta Dharma (great) dan Prabutirta Jaya Lestari (Trupanca)

N O	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
1	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	45
2	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	41
3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

8	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	40
9	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
10	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	39
11	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
14	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	33
15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
25	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	43
26	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	38
27	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	41
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
29	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
32	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	32
33	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
34	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
35	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
36	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	41
38	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	40
39	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	41
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
41	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
42	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	34
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
44	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	34
45	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
46	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	41
51	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	40
52	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39
55	2	4	4	3	2	4	5	3	4	4	35

56	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
57	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	38
58	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
60	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	40
61	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	44
62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
64	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
65	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	32
66	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	43
67	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
68	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
69	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	42
70	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
71	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
72	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
73	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	30
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
75	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
76	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
77	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39
78	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
79	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
80	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
81	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	40
82	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	36
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
85	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
86	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	45
87	4	5	5	3	3	3	2	5	5	5	40
88	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
89	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	38
90	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	35
91	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
92	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	42
93	4	2	2	2	5	5	5	4	3	5	37
94	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
95	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	42
96	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
1	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	45
2	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	41
3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
8	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	40
9	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
10	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	39
11	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
14	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	33
15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
25	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	43
26	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	38
27	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	41
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
29	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
32	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	32
33	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
34	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
35	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
36	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	41
38	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	40
39	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	41
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
41	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
42	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	34
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
44	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	34
45	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
46	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44

47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	41
51	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	40
52	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39
55	2	4	4	3	2	4	5	3	4	4	35
56	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
57	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	38
58	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
60	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	40
61	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	44
62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
64	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
65	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	32
66	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	43
67	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
68	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
69	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	42
70	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
71	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
72	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
73	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	30
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
75	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
76	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
77	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39
78	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
79	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
80	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
81	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	40
82	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	36
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
85	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
86	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	45
87	4	5	5	3	3	3	2	5	5	5	40
88	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
89	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	38
90	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	35
91	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
92	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	42
93	4	2	2	2	5	5	5	4	3	5	37
94	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44

95	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	42
96	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
97	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
98	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	35
99	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
100	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
101	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
102	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	42
103	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
104	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	38
105	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	32
106	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	40
107	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	40
108	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
109	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	42
110	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
111	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
112	3	3	2	4	4	5	5	5	4	3	38

B. Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari)

N O	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	5	4	5	4	5	5	28
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	4	3	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	5	4	4	25
12	5	4	5	5	5	4	28
13	5	4	5	5	5	4	28
14	4	4	3	4	5	5	25
15	5	4	4	4	4	5	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	4	4	4	3	24
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	4	4	5	4	27
20	3	5	4	3	2	3	20
21	5	5	5	5	5	4	29

22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	5	5	28
24	5	4	4	5	5	4	27
25	4	4	5	4	5	4	26
26	4	3	4	4	4	3	22
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	4	4	4	25
29	2	5	5	4	5	5	26
30	5	5	4	4	4	4	26
31	4	4	4	3	5	2	22
32	4	3	3	4	4	4	22
33	4	5	4	5	4	4	26
34	5	5	4	4	4	4	26
35	3	5	5	5	5	5	28
36	5	5	4	4	5	4	27
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	4	5	4	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	5	5	4	4	27
41	5	5	4	4	4	5	27
42	4	4	4	4	5	4	25
43	5	5	4	5	4	5	28
44	5	5	4	4	5	5	28
45	5	4	5	4	4	5	27
46	5	4	4	4	4	4	25
47	5	4	5	4	5	5	28
48	5	5	5	4	4	4	27
49	5	4	4	4	5	5	27
50	4	3	4	5	4	5	25
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	3	4	5	4	4	24
53	4	5	5	5	5	4	28
54	4	5	4	5	4	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	4	4	4	5	5	27
57	5	5	5	4	5	5	29
58	4	5	4	4	5	5	27
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	4	4	5	4	27
61	4	5	5	5	5	4	28
62	5	3	4	4	5	4	25
63	5	5	4	5	4	5	28
64	5	5	4	5	5	4	28
65	4	5	5	5	5	5	29
66	4	4	4	3	5	5	25
67	5	5	5	4	4	4	27
68	5	5	4	4	4	3	25
69	5	5	4	4	3	5	26

70	5	4	5	5	5	5	29
71	4	5	4	3	4	5	25
72	4	5	4	5	3	5	26
73	4	5	5	5	5	4	28
74	5	5	3	4	4	5	26
75	5	5	5	4	5	5	29
76	5	5	4	4	5	5	28
77	4	3	4	5	4	5	25
78	5	4	5	5	3	5	27
79	4	5	5	4	5	4	27
80	5	4	5	5	4	5	28
81	5	5	4	5	5	5	29
82	3	5	5	5	5	3	26
83	4	3	4	4	5	5	25
84	4	4	4	5	2	3	22
85	4	3	2	4	5	4	22
86	5	5	5	5	4	4	28
87	5	3	4	5	5	4	26
88	5	5	4	3	3	3	23
89	4	3	5	5	5	5	27
90	5	5	5	4	4	4	27
91	5	3	4	2	4	3	21
92	4	4	4	4	5	5	26
93	5	4	4	5	3	3	24
94	4	4	5	3	4	5	25
95	5	4	2	5	4	3	23
96	5	5	4	5	4	4	27

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	5	4	5	4	5	5	28
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	4	3	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	5	4	4	25
12	5	4	5	5	5	4	28
13	5	4	5	5	5	4	28
14	4	4	3	4	5	5	25
15	5	4	4	4	4	5	26
16	4	4	4	4	4	4	24

17	5	4	4	4	4	3	24
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	4	4	5	4	27
20	3	5	4	3	2	3	20
21	5	5	5	5	5	4	29
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	5	5	28
24	5	4	4	5	5	4	27
25	4	4	5	4	5	4	26
26	4	3	4	4	4	3	22
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	4	4	4	25
29	2	5	5	4	5	5	26
30	5	5	4	4	4	4	26
31	4	4	4	3	5	2	22
32	4	3	3	4	4	4	22
33	4	5	4	5	4	4	26
34	5	5	4	4	4	4	26
35	3	5	5	5	5	5	28
36	5	5	4	4	5	4	27
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	4	5	4	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	5	5	4	4	27
41	5	5	4	4	4	5	27
42	4	4	4	4	5	4	25
43	5	5	4	5	4	5	28
44	5	5	4	4	5	5	28
45	5	4	5	4	4	5	27
46	5	4	4	4	4	4	25
47	5	4	5	4	5	5	28
48	5	5	5	4	4	4	27
49	5	4	4	4	5	5	27
50	4	3	4	5	4	5	25
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	3	4	5	4	4	24
53	4	5	5	5	5	4	28
54	4	5	4	5	4	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	4	4	4	5	5	27
57	5	5	5	4	5	5	29
58	4	5	4	4	5	5	27
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	4	4	5	4	27
61	4	5	5	5	5	4	28
62	5	3	4	4	5	4	25
63	5	5	4	5	4	5	28
64	5	5	4	5	5	4	28

65	4	5	5	5	5	5	29
66	4	4	4	3	5	5	25
67	5	5	5	4	4	4	27
68	5	5	4	4	4	3	25
69	5	5	4	4	3	5	26
70	5	4	5	5	5	5	29
71	4	5	4	3	4	5	25
72	4	5	4	5	3	5	26
73	4	5	5	5	5	4	28
74	5	5	3	4	4	5	26
75	5	5	5	4	5	5	29
76	5	5	4	4	5	5	28
77	4	3	4	5	4	5	25
78	5	4	5	5	3	5	27
79	4	5	5	4	5	4	27
80	5	4	5	5	4	5	28
81	5	5	4	5	5	5	29
82	3	5	5	5	5	3	26
83	4	3	4	4	5	5	25
84	4	4	4	5	2	3	22
85	4	3	2	4	5	4	22
86	5	5	5	5	4	4	28
87	5	3	4	5	5	4	26
88	5	5	4	3	3	3	23
89	4	3	5	5	5	5	27
90	5	5	5	4	4	4	27
91	5	3	4	2	4	3	21
92	4	4	4	4	5	5	26
93	5	4	4	5	3	3	24
94	4	4	5	3	4	5	25
95	5	4	2	5	4	3	23
96	5	5	4	5	4	4	27
97	3	4	4	4	3	4	22
98	5	5	5	4	4	4	27
99	5	5	4	4	3	4	25
100	5	5	5	5	4	4	28
101	3	4	4	4	4	4	23
102	5	4	5	4	5	5	28
103	4	4	4	4	4	4	24
104	5	5	5	4	4	5	28
105	4	4	4	4	4	4	24
106	5	4	5	5	5	5	29
107	5	4	4	5	4	4	26
108	5	5	4	5	4	4	27
109	5	5	5	4	4	4	27
110	5	4	5	5	5	5	29

111	4	4	3	4	4	5	24
112	3	4	4	3	3	2	19

C. Pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) PT Triajaya Tirta Dharma (Great) dan PT Prabutirta Jaya Lestari (Tripanca)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
1	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	45
2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	43
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
7	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
17	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	43
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
19	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	40
20	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	41
21	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	43
23	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	43
24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
27	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
31	3	4	4	4	4	2	4	5	5	2	37
32	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
34	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
37	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	39
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

42	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41
43	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
45	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
47	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
48	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
49	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
50	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
52	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
53	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
54	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
55	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
56	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42
57	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
58	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
61	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
62	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
63	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
64	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	38
65	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
66	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
67	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	40
68	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	44
69	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
70	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	41
71	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
72	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	43
73	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	43
74	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
75	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	43
76	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
77	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	46
78	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	43
79	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	42
80	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	43
81	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
82	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	44
83	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	44
84	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	33
85	5	3	4	4	2	5	5	2	2	1	33
86	5	3	4	4	4	3	3	1	1	3	31
87	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	41
88	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	45
89	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	34

90	5	5	3	3	4	4	4	2	3	5	38
91	5	3	3	2	3	3	2	4	3	2	30
92	5	4	5	5	3	2	2	2	2	5	35
93	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	41
94	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
95	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	43
96	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
1	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	43
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
7	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
17	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	43
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
19	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	40
20	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	41
21	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	43
23	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	43
24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
27	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
31	3	4	4	4	4	2	4	5	5	2	37
32	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
34	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
37	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46

39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	39
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41
43	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
45	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
47	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
48	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
49	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
50	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
52	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
53	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
54	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
55	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
56	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42
57	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
58	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
61	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
62	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
63	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
64	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	38
65	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
66	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
67	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	40
68	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	44
69	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
70	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	41
71	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
72	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	43
73	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	43
74	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
75	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	43
76	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
77	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	46
78	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	43
79	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	42
80	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	43
81	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
82	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	44
83	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	44
84	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	33
85	5	3	4	4	2	5	5	2	2	1	33
86	5	3	4	4	4	3	3	1	1	3	31

87	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	41
88	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	45
89	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	34
90	5	5	3	3	4	4	4	2	3	5	38
91	5	3	3	2	3	3	2	4	3	2	30
92	5	4	5	5	3	2	2	2	2	5	35
93	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	41
94	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
95	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	43
96	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
97	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	32
98	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	40
99	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	41
100	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
101	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	38
102	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
104	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
105	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
107	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
108	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
111	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	39
112	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	37

10. Distribusi nilai R Tabel

Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368

14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	64	0,242	0,228
19	0.456	0.575	65	0.244	0.317
20	0.444	0.561	70	0.235	0.306
21	0.433	0.549	75	0.227	0.296
22	0.432	0.537	80	0.220	0.286
23	0.413	0.526	85	0.213	0.278
24	0.404	0.515	90	0.207	0.267
25	0.396	0.505	95	0.202	0.263
26	0.388	0.496	100	0.195	0.256
27	0.381	0.487	125	0.176	0.230
28	0.374	0.478	150	0.159	0.210
29	0.367	0.470	175	0.148	0.194
30	0.361	0.463	200	0.138	0.181
31	0.355	0.456	300	0.113	0.148
32	0.349	0.449	400	0.098	0.128
33	0.344	0.442	500	0.088	0.115
34	0.339	0.436	600	0.080	0.105
35	0.334	0.430	700	0.074	0.097
36	0.329	0.424	800	0.070	0.091
37	0.325	0.418	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081