

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI PADA BAGIAN HEAD OFFICE PT ANUGERAH
BARA KALTIM DI SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Strata I

Oleh

RISTI MONIKA SARI MANDAGIE

NIM 1402095174



Ilmu Administrasi Bisnis

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Di Samarinda

Nama : Risti Monika Sari Mandagie

NIM : 1402095174

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui :

Pembimbing I

Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si
NIDN. 0013108005

Pembimbing II

Mansyur, SE., M.Si
NIP.

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Mulawarman




Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

16 JUN 2021

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA

HARI :-

TANGGAL :-

HARI :-

TANGGAL :-

TIM PENGUJI

1. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si 1.
NIDN. 0013108005

2. Mansyur, SE.,MSi 2. 
NIP.

3. Dr. Muhammad Zaini, M.Si 3. 
NIP. 19670601 200312 1 001

4. Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB 4. 
NIP. 19901027 201803 1 002

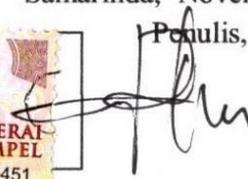


PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, Merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan di sebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut perturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, November 2021

Pengulis,



Risti Monika SariMandagie

NIM.1402095174

RIWAYAT HIDUP



Risti Monika Sari Mandagie, lahir di Loajanan pada tanggal 31 Januari 1995. Merupakan anak ke dua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Sony Mandagie dan Ibu Sulastri. Pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SD) Negeri 006 Loa duri, pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008. Kemudian pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Loa duri Dan lulus pada tahun 2011. Setelah itu, pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) BHAKTI Loajanan dan lulus pada tahun 2014. Setelah lulus SMK BHAKTI Loajanan memulai pendidikan di Perguruan Tinggi pada tahun 2014 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui jalur seleksi Mandiri (SMMPTN) tepatnya diterima di Program Studi Administrasi Bisnis. Pada tanggal 01 Juli hingga 31 Agustus 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) melalui jalur Reguler Mandiri Tematik di BALAI kota Samarinda, dan kemudian melanjutkan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (satu) Program studi Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

ABSTRAK

Risti Monika Sari Mandagie, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bagian Head Office PT. Anugerah Bara kaltim Di Samarinda. Dibawah bimbingan Tuti wediawati, S.Sos., M.Si. selaku Pembimbing I dan Mansyur, SE., M.SI. selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Disiplin kerja dan Motivasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji diantara Disiplin kerja dan Motivasi yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Head Office PT. Anugerah Bara kaltim Di Samarinda.

Alat analisis yang di gunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 23. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik samling jenuh yaitu pada seluruh karyawan Pada Bagian Head Office PT. Anugerah Bara kaltim Di Samarinda sebanyak 54 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada nya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan motivasi secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji variabel paling berpengaruh diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian head office PT. Anugerah Bara Kaltim Disamarinda.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRAC

Risti Monika Sari Mandagie, 2021. *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance Study at the Head Office of PT. Anugerah Bara Kaltim in Samarinda. Under the guidance of Tuti wediawati, S.Sos., M.Si as Advisor I and Mansyur, SE., M., SI as Advisor II.*

This study aims to test work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, to test work discipline and motivation partially have a significant effect on employee performance and to test between work discipline and motivation which has the most significant effect on employee performance at the Head Office of PT. Anugerah Bara Kaltim in Samarinda.

The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS software version 23, The sampling technique in this study used the saturated sampling technique, namely all employees at the Head Office of PT. Anugerah Bara Kaltim In Samarinda as many as 54 respondents. The method used is a quantitative method to determine the effect between two variables. Data collection techniques using observation, questionnaires (questionnaire). The hypothesis in this study is that there is a significant effect between work discipline (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y).

The results of this study concluded that the variables of work discipline (X1) and motivation (X2) did not simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). The results of this study also show that the variable work discipline (X1) and motivation partially has no significant effect on employee performance (Y). The most influential variable test is known that the work discipline variable is the most influential variable on employee performance in the head office of PT. Anugerah Bara Kaltim in Samarinda.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) pada Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H, Masjaya M.Si Rektor Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mendapatkan pendidikan di perguruan Tinggi ini.
2. Bapak Dr. H, Muhammad Noor, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program S1 Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberi kesempatan.
4. Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Mansyur, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan bantuan dan bimbingan serta mengarahkan penulis mulai dari persiapan, penyusunan, sampai pada penyelesaian tugas akhir.

5. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Dosen Penguji I dan Bapak Arwin Sanjaya, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Penguji II Terimakasih banyak atas kritik, saran, nasehat, serta arahan nya selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membantu dengan memberikan bimbingan pengetahuan dan wawasan tuntunan selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada PT. Anugerah Bara Kaltim Samarinda yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melakukan penelitian di perusahaan.
8. Untuk yang tercinta dan terkasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sony Mandagie dan Ibu Sulastri serta saudara – saudara penulis yang telah memberikan cinta kasih sayang serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabat penulis yaitu Alfana aji laksono, Ana, Okta, Nur Heni, Nur janah, Erry Pratama, Agustianus Ade, Roni, Fahreza yang sangat berperan besar dalam memberikan bantuan, dukungan dan semangat.
10. Seluruh teman– teman kelas mahasiswa Administrasi Bisnis angkatan 2014. Yang selalu memberikan dukungan tersendiri dalam proses penyusunan skripsi.
11. Kawan – kawan Anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi.
12. Serta semua pihak yang telah membantu penulis baik moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih banyak yang sebesar – besar nya semoga kebaikan yang telah diberikan akan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan Oleh sebab itu dalam penyusunan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan dapat menunjang kesempurnaan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Akhir kata besar harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan tambahan ilmup engetahuan. Amin

Penulis

Risti Monika Sari Madagie

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRATC.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KERANGKA DASAR TEORI.....	10

2.1 Teori dan Konsep	10
2.1.2 Manajemen Sumber daya manusia	11
2.1.2.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Disiplin kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.3.2 Tipe-tipe Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.3 Pengukuran Disiplin Kerja	20
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.1.4 Motivasi.....	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	23
2.1.5 Kinerja Karyawan	28
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.6 Hubungan antar Variabel	32
2.1.6.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.1.6.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.2 Kajian Empiris	33
2.3 Hipotesis.....	35
2.4 Definisi Konseptual	36
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional	38
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	41
3.3.3 Sampling	41

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5	Alat Pengukur Data	43
3.6	Teknik Analisis Data	45
	3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	46
	3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
	3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	53
	4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
	4.1.3 Struktur Organisasi.....	57
	4.1.4 Tempat dan waktu penelitian	58
4.2	Hasil Penelitian.....	59
	4.2.1 Karakteristik Responden	59
	4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian	60
	4.2.2.1 Disiplin kerja	62
	4.2.2.2 Motivasi	70
	4.2.2.3 Kinerja Karyawan	79
4.3	Hasil Analisis Data.....	87
	4.3.1 Uji Validitas	87
	4.3.2 Uji Reabilitas	89
	4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	89
	4.3.3.1 Uji Normalitas.....	90
	4.3.3.2 Uji Multikolinieritas	91

4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	92
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
4.3.5 Uji Koefisien Korelasi (R)	95
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96
4.3.7 Uji Hipotesis.....	97
4.3.7.1 Uji F (Simultan)	97
4.3.7.2 Uji T (Parsial).....	98
4.3.4 Pembahasan.....	100

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1.1	Struktur Organisasi	57
1.2	Di Samarinda.	32
1.3	Grafik <i>normal probability polt</i>	33
1.4	Uji kolomogorov smirnov	33
1.5	Hasil uji heteroskedastisitas	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data presentase kehadiran	6
2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
3.1	Definisi Oprasional	39
3.2	Skor skala likert	44
3.3	Range skor	45
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi	49
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	60
4.2	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan.....	60
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	61
4.4	Karakteristik Responden berdasarkan lamanya masa bekerja.....	61
4.5	Tanggapan Responden terhadap saya masuk kerja tepat pada pukul 08.00 wita(X1)	62
4.6	Tanggapan Responden terhadap saya pulang kerja tepat pada pukul 16.00 wita(X1)	63
4.7	Tanggapan Responden terhadap saya hanya menggunakan <i>handphone</i> pada jam istirahat(X1)	64
4.8	Tanggapan Responden terhadap saya menggunakan pakaian yang rapi ketika bekerja(X1)	64
4.9	Tanggapan Responden terhadap saya melakukan pekerjaan berdasarkan SOP yang ditetapkan perusahaan(X1)	65
4.10	Tanggapan Responden terhadap saya bekerja berdasarkan tugas harian yang di berikan pemimpin(X1)	66
4.11	Tanggapan Responden terhadap saya menerapkan ketelitian dengan melakukan pengecekan berulang terhadap pekerjaan saya sebelum diberikan kepada Pimpinan(X1).....	67
4.12	Tanggapan Responden terhadap saya mengambil keputusan	

	dengan penuh perhitungan dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam pekerjaan saya(X1)	68
4.13	Tanggapan Responden terhadap saya bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja saya(X1).....	69
4.14	Tanggapan Responden terhadap saya menerapkan sikap saling menghargai(X1)	70
4.15	Tanggapan Responden terhadap gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya(X2).....	71
4.16	Tanggapan Responden terhadap gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya(X2).....	72
4.17	Tanggapan Responden terhadap saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja(X2).....	73
4.18	Tanggapan Responden terhadap saya mendapat jaminan hari tua dari perusahaan(X2)	74
4.19	Tanggapan Responden terhadap saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan sekerja dalam bekerja(X2)	75
4.20	Tanggapan Responden terhadap saya mempunyai kelompok kerja yang kompak(X2).....	76
4.21	Tanggapan Responden terhadap perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan(X2)	77
4.22	Tanggapan Responden terhadap perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan(X2)	78
4.23	Tanggapan Responden terhadap pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja(X2)	79
4.24	Tanggapan Responden terhadap pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja(X2)	80
4.25	Tanggapan Responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang ada(Y)....	81

4.26	Tanggapan Responden terhadap saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah di bebankan kepada saya dengan tuntas(Y)	82
4.27	Tanggapan Responden terhadap saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti dan rapi(Y)	83
4.28	Tanggapan Responden terhadap saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan(Y)	84
4.29	Tanggapan Responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan(Y)	85
4.30	Tanggapan Responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas bersama tim kerja seuidengan waktu yang ditentukan(Y).	86
4.31	Tanggapan Responden terhadap saya datang kekantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada hari ini(Y)	87
4.32	Tanggapan Responden terhadap jika diperlukan saya akan pulang kantor melebihi jam kerja untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada esok hari(Y).....	88
4.33	Tanggapan Responden terhadap saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja(Y)	89
4.34	Tanggapan Responden terhadap saya mampu bekerja sama dengan atasan Y)	90
4.35	Hasil uji validitas.....	91
4.36	Hasil uji reabilitas.....	93
4.37	Hasil uji Normalitas.....	95
4.38	Hasil uji Multikolineritas	96
4.39	Hasil Persamaan Regresi	98
4.40	Hasil uji koefisien korelasi (R)	100
4.41	Hasil uji determinasi (2)	101
4.42	Uji F (Simultan)	102
4.43	Uji T (Parsial)	103
4.44	Uji variabel yang paling berpengaruh	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner penelitian
Lampiran 2	Dokumentasi penelitian
Lampiran 3	Surat Balasan penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Setiyawan dan Waridin (2006)) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan

sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kehungguhan kerja karyawan dalam perusahaan. Maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004:610).

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya karyawan yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning*, *organizing*, *acutuating*, dan *controlling*. Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apa bila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan professional dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan prestasi kerja optimal.

Selain faktor disiplin kerja faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah pimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Motivasi menurut Hasibuan (2008:219) motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang diharapkan.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi

adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. McClelland (dalam Istijanto,2008:87) memusatkan pada tiga kebutuhan manusia yaitu :

- a. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan karyawan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- b. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini diwujudkan dengan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama.
- c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain. Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan harus mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena karyawan kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan.

Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah

menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang di hasilkan oleh karyawannya. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Swasto (2011:69) yang menyatakan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan pimpinan perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan PT Anugerah Bara Kaltim bergerak dibidang produksi dan eksportir batu bara. Mempunyai dua cabang di Bakungan (Samarinda) dan Jakarta dan head officenya di sei keledang. Cabang bakungan merupakan site dari perusahaan dimana segala kegiatan pertambangan dilakukan ditempat tersebut dan memiliki 54 karyawan, sedangkan cabang Jakarta sebagai *marketing office* dimana di cabang Jakarta memberikan kemudahan akses berhubungan dengan importer-importir asing.

Berdasarkan observasi sementara yang penulis lakukan, terlihat bahwa dimana masih ada kendala antara lain karyawan sering datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, tidak masuk kerja, dan pulang kerja lebih awal, kurangnya

sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja yang menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi sementara yang penulis peroleh diketahui ada nya data absensi pada bulan januari 2019. Berikut adalah data presentase abseni karyawan PT Anugerah Bara Kaltim di Head Office Di Samarinda:

Tabel 1.1
Data presentase kehadiran karyawan pada Bagian Head office PT
Anugerah Bara Kaltim

Bulan (2019)	Jumlah ketidakhadiran / orang				Jumlah
	Alfa	Izin	Sakit	Cuti	
Januari	2	6	3	17	38
Febuari	9	10	5	8	32
Maret	5	0	2	6	13
April	4	12	1	10	27
Mei	0	9	6	11	26
Total	20	37	17	52	136
JUMLAH KARYAWAN PADA BAGIAN HEAD OFFICE					54

Sumber data : Data Diolah (2019)

Dapat dilihat pada gambar 1.1 terlihat peningkatan dan penurunan tingkat kehadiran karyawan. Hal ini menyebabkan adanya penurunan tingkat kinerja karyawan pada setiap bulannya. Berdasarkan pra survei awal yang dilakukan oleh peneliti, untuk variabel kinerja terdapat beberapa yang masih kurang maksimal berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh disiplin kerja pada karyawan di kantor ini. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis memilih judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada bagian Head Office PT Anugerah Bara Kaltim di Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan disiplin yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda?
- b. Apakah Disiplin dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda?
- c. Diantara variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi (X2), manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda
- b. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda
- c. Untuk menguji variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan agar memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan terkait dengan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja sehingga dapat memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang berpengaruh tersebut.

2) Bagi Karyawan, penelitian ini akan membantu mereka untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Teori merupakan unsur yang sangat penting dalam penelitian karena teori merupakan pandangan atau dasar pendapat dari para ahli dalam bidangnya masing – masing , sebab tanpa adanya dasar teori maka penelitian yang dilakukan tidak terarah dan keluar dari konsep penelitian yang akan dilakukan serta menimbulkan penafsiran yang berbeda. Menurut Hoy & Miskel (dalam Sugiyono, 2010:55) mendefinisikan teori sebagai seperangkat konsep, asumsi dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku

Menurut (Yudistira, 2012 : 6) Teori dan konsep sangat diperlukan dalam setiap penelitian yang bersifat ilmiah atau untuk dijadikan landasan bagi hipotesis yang dilakukan. Konsep adalah istilah yang dipakai untuk mengeksperisak sebuah ide yang dibentuk dari hubungan fakta- fakta yang diperoleh dari pengamatan agar permasalahannya menjadi jelas tidak terjadi salah tafsir selain yang dimaksudkan.

Menurut (Bahri, 2008 : 30) Konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai cirri yang sama. Dikatakan juga bahwa orang yang memiliki konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek – objek yang dihadapi sehingga objek – objek dihadapkan dalam golongan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Adapun manajemen menurut Wahyudi (2010: 16) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya yang tersedia. Selanjutnya menurut Flippo (2010: 2) Memberikan pengertian manajemen sebagai berikut: *“Management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are decomplished”* (Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

Hakikat manajemen menurut fathoni (2010: 5) adalah merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian, dan pemberian fasilitas lainnya yang merupakan sebagai proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu menurut Terry, Siagian (dalam Fathoni 2010: 29) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan berarti persiapan atau penentuan-penentuan terlebih dahulu tentang apa yang akan dikerjakan di kemudian hari dalam batas waktu tertentu untuk mencapai hasil-hasil tertentu.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan membentuk ikatan dalam rangka menjalin hubungan baik antara tiap-tiap bagian atau sub-sub bagian sehingga didapat koordinasi yang baik di antara orang-orang yang terlibat dalam proses kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan berarti suatu tindakan untuk dapat mengusahakan agar semua anggota kelompok mau bekerja dengan senang hati sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan

2.1.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu bidang manajemen yang berisi tentang hubungan manusia di dalam organisasi atau suatu perusahaan. Adapun pengertian manajemen menurut Mangkunegara (2017: 2) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Hamali (2016: 5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Menurut Hasibuan (2010: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemudian pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Fathoni (2010: 10), bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Artinya sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Beberapa definisi di atas dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, pengembangan, dan pemberian balas jasa, demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang maksimal.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dari seluruh rangkaian kegiatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu proses kegiatan tersebut akan berjalan dengan baik apabila berdasarkan pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014:21) menyebutkan

bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kinimaupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhann primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisifisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009 : 86) bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (*organizational Objective*) untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
- c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*), Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya

manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

- d. Tujuan Personel (*Personnel Objective*), Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kesadaran/sifat yang harus dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun menurut Handoko (2015: 208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Selain itu menurut Sutrisno (2010: 87) mendefinisikan disiplin melalui dua pengertian yaitu :

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menetapkan imbalan atau hukuman, dan
- b. Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hamali (2016: 214) mengemukakan bahwa disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Sinungan (2008 : 146) disiplin kerja sebagai sifat mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa

kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Selanjutnya Fathoni (2010:172) juga mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan mentaati norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran karyawan untuk selalu taat pada peraturan dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dan ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa tipe dalam penerapannya. Adapun menurut (Handoko 2015: 208) ada beberapa tipe-tipe disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- 1) Teguran secara lisan oleh penyelia
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu smpai tiga hari.
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama.
- 5) Diturunkan pangkatnya (demosi).
- 6) Dipecat

2.1.3.2 Pengukuran disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kontrol bagi karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja perlu diukur. Menurut Rivai (2005:444), mengemukakan adapun variabel-variabel untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah :

a. Kehadiran

Merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan melalui tugas yang diamanahkan kepadanya.

b. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

c. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Dari semua teori pembahasan mengenai disiplin kerja menurut para ahli, peneliti mengambil variabel-variabel pengukuran disiplin kerja menurut Rivai (2005:444), sebagai indikator pengukuran variabel disiplin kerja, yaitu :

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Adapun kehadiran yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah dalam hal jam masuk kerja dan jam pulang kerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim di Samarinda.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tidak boleh menggunakan *handphone* pada saat jam kerja berlangsung dan pakaian yang rapi adalah peraturan yang ditetapkan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda..

c. Ketaatan pada standar kerja

Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan melalui tugas yang diamanahkan kepadanya. Dalam hal ini PT Anugerah Bara Kaltim Samarinda membuat *job description* dan *standar operational procedure* (SOP) yang harus diterapkan oleh karyawannya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi motivation berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawannya, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara (2005:93).

Supardi dan Anwar (2007:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan

mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai tujuan. Motivasi yang ada apada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bias dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

Siagian (2007:99) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memberikan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik. Motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi

rendah). Dengan memberikan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow dalam Winardi (2011:13) memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi.

Menurut McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement, nAch*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*): keinginan akan hubungan antar-pribadi yang bersahabat dan erat.

Karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yang dikemukakan oleh McClelland ada 6 (enam) karakteristik yaitu memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistic, memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang

dilakukan, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan McClelland (Mangkunegara, 2006:68).

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri diantaranya adalah berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, mencari persetujuan orang lain, melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta, sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi (Sutrisno, 2009:129)

Kesimpulannya adalah pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow (2007 :102). Terdiri dari :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, rumah, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis maka akan muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan,

keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan keahliannya

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja dapat dilihat pekerja dalam suatu perusahaan berhasil mencapai tujuan dan mempunyai manfaat bagi tujuan perusahaan. Kinerja sebagai catatan tentang pencapaian pegawai terhadap persyaratan pekerjaan tertentu selama kurun waktu yang ditetapkan dan dapat diukur dan dinilai. Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap instansi termaksud kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Swasto, 2011:54).

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 (Sinambela dkk, 2011:136).

Dibawah ini merupakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Bangun (2012:234) antara lain sebagai berikut :

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaannya.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standard kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan juga harus diselesaikan tepat waktu karna batas waktu pesanan

pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai tepat waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja

seseorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika pihak perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawannya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109) berikut ini merupakan lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

- a. Fasilitas kantor
- b. Lingkungan kerja
- c. Prioritas kerja
- d. Bonus

Kemudian menurut Kasmir (2016:190) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja

2.1.6 Hubung Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Menurut setiawan dan waridin (2006) dan aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesediaan dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.2 Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Motivasi merupakan keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan nonekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Kajian Empiris

Definisi penelitian empiris adalah penelitian yang berfokus meneliti suatu fenomena atau keadaan dari objek penelitian secara detail dengan menghimpun kenyataan yang terjadi serta mengembangkan konsep yang ada (Amiruddin & Asikin : 2004).

Kajian empiris merupakan kajian yang berbentuk skripsi tesis dan jurnal dari peneliti lain. Dari penelitian ini peneliti mendapatkan hasil penelitian dari peneliti yang terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul & Nama peneliti	Variabel & Alat Analisis	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan sadha jaya di Denpasar yang di tulis oleh Dwipayana(2013)	X1 = disiplin kerja X2 = Motivasi X3 = Gaya kepemimpinan Y = kinerja karyawan Analisis menggunakan teknik sampling proporsional sampling.	Perbedaan penelitian peneliti tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan.
2	Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo Oleh Sukarani (2013)	X1 = disiplin kerja karyawan X2 = budaya organisasi Y = terhadap kinerja Analisis menggunakan teknik sampling sensus	Perbedaan penelitian saya menambahkan motivasi kerja.
3	Munpardi (2012p) : pengaruh kepeimpinan , motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Tirta musi kota Palembang	X1= kepemimpinan X2= motivasi X3= pelatihan X4= lingkungan Y = kinerja karyawan	Perbedaan penelitian saya tidak menggunakan variabel lingkungan dan pelatihan.

Sumber :Regina aditia reza (2010), Purnomo Budi setiawan (2006), Munpardi (2012).

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono,2015:134). Hipotesis adalah jawaban tertulis atau sementara atas masalah penelitian yang berupa pernyataan sementara, bersifat sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel didalam masalah penelitian. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda.
- b. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda.
- c. Terdapat variabel yang paling berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda.

2.4 Definisi Konseptual

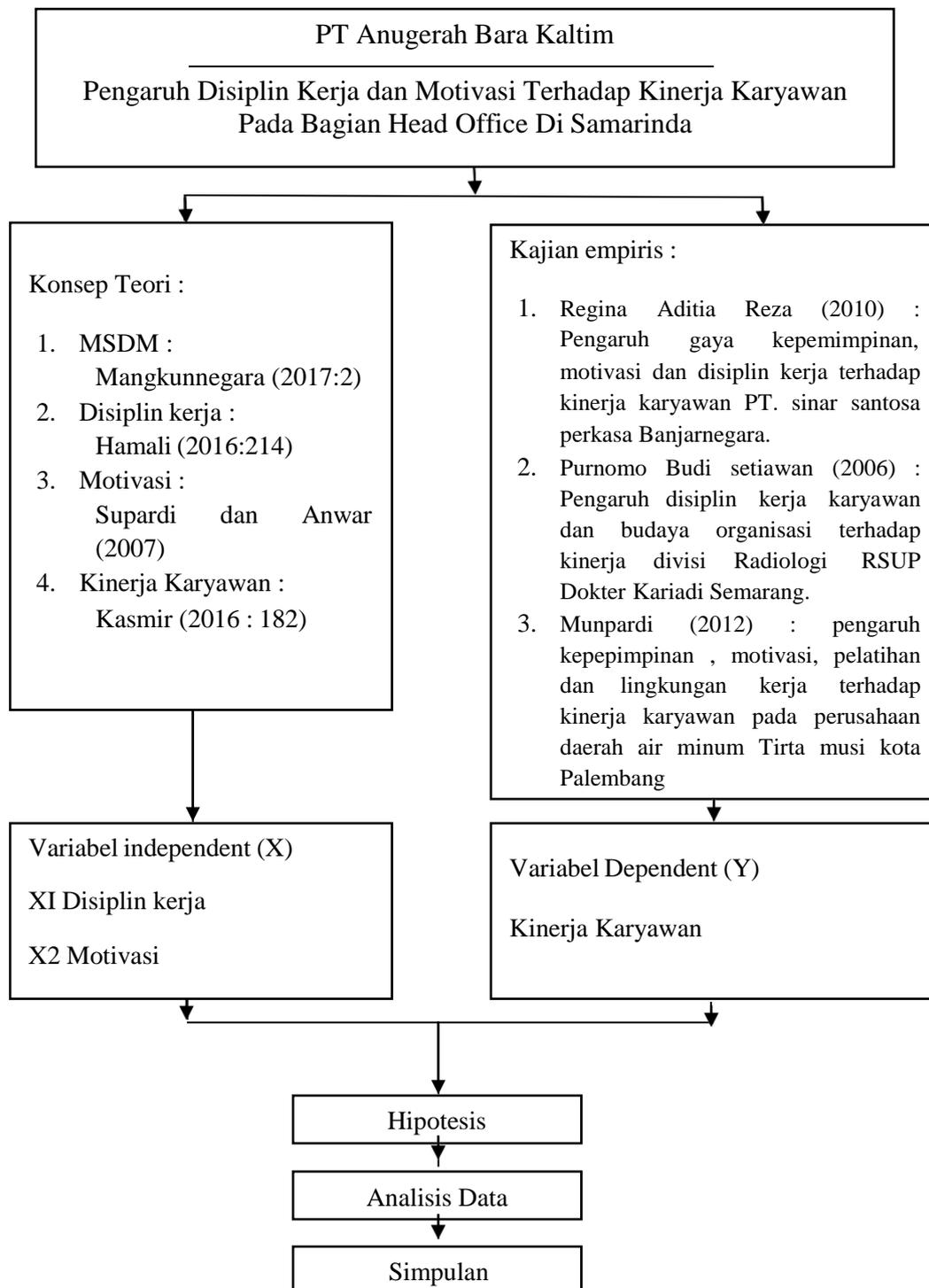
Definisi konseptual adalah suatu abstraksi dari kerjaian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberi batasan tentang luasnya ruang lingkup penelitian. Jadi definisi konsep penelitian adalah :

- a. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.
- b. Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan demi tercapainya tujuan dalam bekerja.
- c. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting Sugiyono, (2014:88). Dalam penelitian ini digunakan kerangka pemikiran regresi linier berganda dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan kinerja (Y). Untuk melihat kerangka pikir penelitian dapat dilihat di gambar 2.1 pada halaman selanjutnya.

Gambar 2.1



Sumber data : data diolah (2021)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT Anugerah Bara Kaltim bagian Head Office di Samarinda. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono (2012:23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur kinerja.

3.2 Definisi Oprasional

Untuk memudahkan masalah yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan, perlu diberikan rumusan yang dapat menjadi batasan pengertian dari variabel - variabel yang akan dipertimbangkan dan pokok materi secara operasional terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel

bebas dalam peneletian ini adalah disiplin dan motivasi yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1. Disiplin kerja yaitu sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berada di PT Anugerah Bara kaltim Di Samarinda
2. Motivasi adalah suatu dorongan karyawan untuk bekerja pada PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber
X ₁ = Disiplin kerja	Kehadiran	a. Jam masuk kerja b. Jam pulang kerja	Rivai (2005:444)
	Ketaatan pada peraturan kerja	a. Penggunaan handpone b. Berpakaian rapi	
	Ketaatan pada standard kerja	a. SOP perusahaan b. Tugas harian	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	a. Ketelitian b. Penuh perhitungan	
	Bekerja etis	a. Sopan santun b. Saling menghargai	
	Kebutuhan fisiologis	a. Tempat tinggal b. Makan, minum	

X ₂ = motivasi	Kebutuhan rasa aman	a. Jaminan asuransi b. Jaminan hari tua	Maslow (2007:102)
	Kebutuhan social	a. Rekan kerja b. Kelompok kerja	
	Kebutuhan Penghargaan	a. Bonus b. Promosi jabatan	
	Kebutuhan aktualisasi diri	a. Kreativitas b. Keterampilan	
Y = Kinerja Karyawan	Kuantitas	a. Jumlah pekerjaan b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Bangun (2002:234)
	Kualitas	a. Hasil pekerjaan b. Target pekerjaan	
	Ketepatan waktu	a. Manajemen waktu b. Penyelesaian pekerjaan	
	Kehadiran	a. Jam masuk b. Jam pulang	
	Kemampuan kerja sama	a. Bekerja sama dengan rekan kerja b. Bekerja sama dengan atasan	

3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:148) Dalam penelitian pada perusahaan PT Anugerah Bara Kaltim bagian Head Office yang dalam pelaksanaannya terletak pada JL. Cipto Mangunkusumo NO 99 sei

keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda terdapat populasi mencapai 54

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mengambil semua penelitian misal keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015:149)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Sei Keledeng Kota Samarinda yang berjumlah 54, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus. Berdasarkan pernyataan populasi maka dalam penelitian ini menetapkan sampel sebesar 100% dari populasi yaitu 54 karyawan.

3.3.3 Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyanto, 2015:150). Sampel yang diambil oleh peneliti sebagai bahan penelitian yaitu 100% dari populasi karena jumlahnya yang tidak melebihi 100 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2015:224).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode yaitu :

a. Metode kuisisioner atau angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang tanggapan tentang pemustaka terhadap penerapan sanksi administrative pengembalian bahan pustaka. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pernyataan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya (Sugiyono, 2015:230). Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat.

b. Metode dokumentasi

dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang (Sugiyono 2015:240).

c. Metode wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Wawancara dalam penelitian ini mengacu pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penerapan sanksi administratif pengembalian bahan pustaka (Wirartha, 2006:36).

Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner. Seperti yang dinyatakan (Sugiyono, 2015:228) wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

3.5 Alat Pengukuran Data

Untuk alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2014:132) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian dalam kuesioner dapat diukur dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima point, adapun skor yang dapat diberikan pada setiap jawaban oleh responden, yaitu :

Tabel 3.2

Skor skala likert

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

Sumber : Priyatno (2014:132)

Berdasarkan kategori-kategori tersebut dapat diketahui nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Untuk mengetahui range, maka selisih antara

nilai tertinggi dan nilai terendah adalah $5-1=4$, dan untuk mengetahui jumlah interval dan besar interval depan digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

R = Range (kelas)

K = Jumlah interval kelas

L = Besar interval kelas

Berdasarkan ketentuan diatas maka penulis mengelompokkan tanggapan responden berdasarkan batas-batas penelitian terhadap bagian-bagian yang dievaluasi sehingga dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 3.3

Range Skor Jawaban Penelitian

Batasan	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
2,60 – 3,39	Netral
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Priyatno (2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Dari rumusan masalah dan hipotetis yang telah dibuat, maka peneliti menerapkan model analisis dan data kuantitatif dalam penelitian ini dengan model analisis regrensi linier berganda. adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu :

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana skala tersebut menghasilkan data yang akurat (tepat) dan cermat sesuai dengan ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument pengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0.60 (Ghozali, 2011:53). Untuk mempermudah penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan SPSS.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan maka, akan dilakukan pengujian Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali,

2011:160). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel. Beberapa kategori yang ada pada Kolmogorof Smirnov menurut (Ghozali, 2011:32). Hipotesis yang diajukan adalah H_0 (Hipotesis Nol) yang artinya data X berdistribusi normal dan H_A (Hipotesis Alternatif) yang artinya data X tidak distribusi normal. Pengambilan keputusannya adalah jika $\text{Sig. (p)} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau variabel tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen,

maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan ($> 0,05$).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*).

Untuk menguji *hipotesis* dalam penelitian ini dengan menggunakan *Koefisien Korelasi (R)*, *Koefisien Determinasi (R²)*, *Uji Simultan (F)*, *Uji Parsial (t)*, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

a. Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Y = Variabel dependen : Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi

b. Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Metode ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Formula yang akan digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi person product moment

X_i : Skor responden i pada pertanyaan X

Y_i : Skor total pertanyaan responden i

n : Jumlah responden

Untuk dapat memberikan *interpretasi* terhadap kuatnya hubungan antara variabel maka dapat berpedoman pada ketentuan yang diperoleh. Sugiyono (2014:250)

Tabel 3.4

Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya perhitungan *determinasi* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih, dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{\text{Total SS}}$$

Dimana:

SSR : *Sum of Squares Regression*

Total SS : *Total Sum of Square*

d. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, *uji F* digunakan untuk mengetahui tingkat *signifikansi* pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat .

Untuk mengetahui hasil uji F ini, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R^2 = *Koefisien Korelasi Berganda*

Bentuk pengujian dari F_{hitung} ini adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), secara *simultan* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel disiplin kerja (X1), lingkungan (X2), secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada *alpha* (α) 5%.

Apabila nilai *sig.* $F_{hitung} < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Apabila nilai *sig. F_{hitung}* > α 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

e. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , (pengaruh disiplin kerja dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau *parsial* .

Uji t (parsial) ini dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = standart error

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi (X_1 , X_2) secara *parsial* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : $b_i \neq 0$, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi (X_1 , X_2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan menggunakan tingkat keyakinan *alpha* (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka :

Apabila nilai *Sig.t_{hitung}* < α 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Apabila nilai $Sig.t_{hitung} > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

f. Variabel yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh, diketahui dari koefisien determinasi hasil regresi sederhana antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau hasil kuadrat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka dipergunakan system komputerisasi dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Anugerah Bara Kaltim merupakan perusahaan Swasta Nasional yang didirikan pada tahun 1996. Anak perusahaan dari PT Rental Perdana Pratama, suatu perusahaan kontraktor penambangan batu bara berpengalaman lebih dari 10 tahun berpusat di daerah Samarinda. PT Anugerah Bara Kaltim sebagai suatu operator konsensi penambangan batu bara yang dimiliki oleh PT Rental Perdana Pratama.

Pada tahun 1997 PT Anugerah Bara Kaltim mulai membangun suatu tempat batu bara uap dikecamatan daerah Tingkat II Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. PT Anugerah Bara Kaltim pertama kali melakukan eksplorasi pada tahun 1997-1999 di dua blok yaitu Blok kendisan (1997-1999) dan blok putak (1998-1999) kemudian dilanjutkan kegiatan prastudi kelayakan pada tahun 1998, studi kelayakan tahun 1998-1999, studi lingkungan pada tahun 1999 dan mendapatkan izin Eksploitasi pada tahun 2000.

PT Anugerah Bara Kaltim memulai aktivitas penambangan pada tanggal 03 Maret 2001. Dengan hak eksploitasi No. kw 97 PP 0462 seluas 43.30 Ha di Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Dan luasan tersebut dibagi dalam tiga blok, yaitu Blok 200 Ha, Blok 1.200 Ha, dan Blok 300 Ha.

Pada tahun pertama aktivitas dimulai dari Blok 200 Ha dengan target batu bara 800.000 MT dan Overbuden 5.384.000 BCM atau striping Ratio 1:6.7 realisasinya adalah 845.786 MT dan Overbuden 6.168.871 BCM. Melihat angka tersebut bahwa target tahun pertama baik batu bara maupun Overbuden terlampaui, meskipun awal kalender aktivitas dimulai bulan Maret 2001, namun secara ekonomis angka tersebut kurang 1:8,4. Kendala-kendala aktivitas penambangan baik dilokasi tambang maupun proses pengiriman Batu bara pada awal tahun aktivitas cenderung bersifat non teknis seperti penyetopan operasi oleh masyarakat sekitar.

PT Anugerah Bara Kaltim Site terletak di Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Dengan kantor dan stockpile serta pelabuhan pengapalan batu bara berada tempatnya di desa Bakungan Loa Janan.

Logo perusahaan merupakan suatu identitas perusahaan yang melambangkan jati diri perusahaan disamping itu juga logo perusahaan dapat menjiwai dan menambah semangat dalam melaksanakan suatu visi dan misi perusahaan.

PT Anugerah Bara Kaltim memiliki bagian yang cukup banyak. Kantor PT Anugerah Bara Kaltim pun tidak hanya satu. Masih ada 2 Kantor lagi yang menjadi bagian dari PT Anugerah Bara Kaltim, yaitu PT Anugerah Bara Kaltim (*Head Office* Keledang), PT Anugerah Bara Kaltim (*Site* Bakungan) dan PT Anugerah Bara Kaltim (*Marketing Office* Jakarta). Sehingga PT Anugerah Bara

Kaltim memiliki sebanyak kurang lebih 250 karyawan yang terbagi kedalam 3 kantor tersebut.

PT Anugerah Bara Kaltim mempunyai jam kerja yang efektif dan sama seperti perusahaan lain pada umumnya. Jam Kerja karyawan di PT Anugerah Bara Kaltim ini berlaku dari hari Senin sampai dengan Sabtu.

Waktu Kerja Jam Karyawan pada PT Anugerah Bara Kaltim

HARI	JAM	KETERANGAN
Senin – Kamis	08.00 – 12.00	Jam Kerja
	12.00 – 13.00	Jam Istirahat
	13.00 – 16.00	Jam Kerja
Jum'at	08.00 – 12.00	Jam Kerja
	12.00 – 13.30	Jam Istirahat
	13.30 – 17.00	Jam Kerja
Sabtu	08.00 – 12.00	Jam Kerja
	12.00 – 13.00	Jam Istirahat
	13.00 – 14.00	Jam Kerja

Sumber : Departemen HRD & GA PT Anugerah Bara Kalim

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

a. Visi

Dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, kami turut berpartisipasi mengatasi kerusakan lingkungan (ekosistem) dengan produk dan teknologi yang di hasilkan untuk Nusa dan Bangsa.

b. Misi

Sebagai langkah nyata, kami melakukan penelitian dan pengembangan di bidang perbaikan ekosistem sesuai dengan asas.

4.1.3 Struktur Organisasi

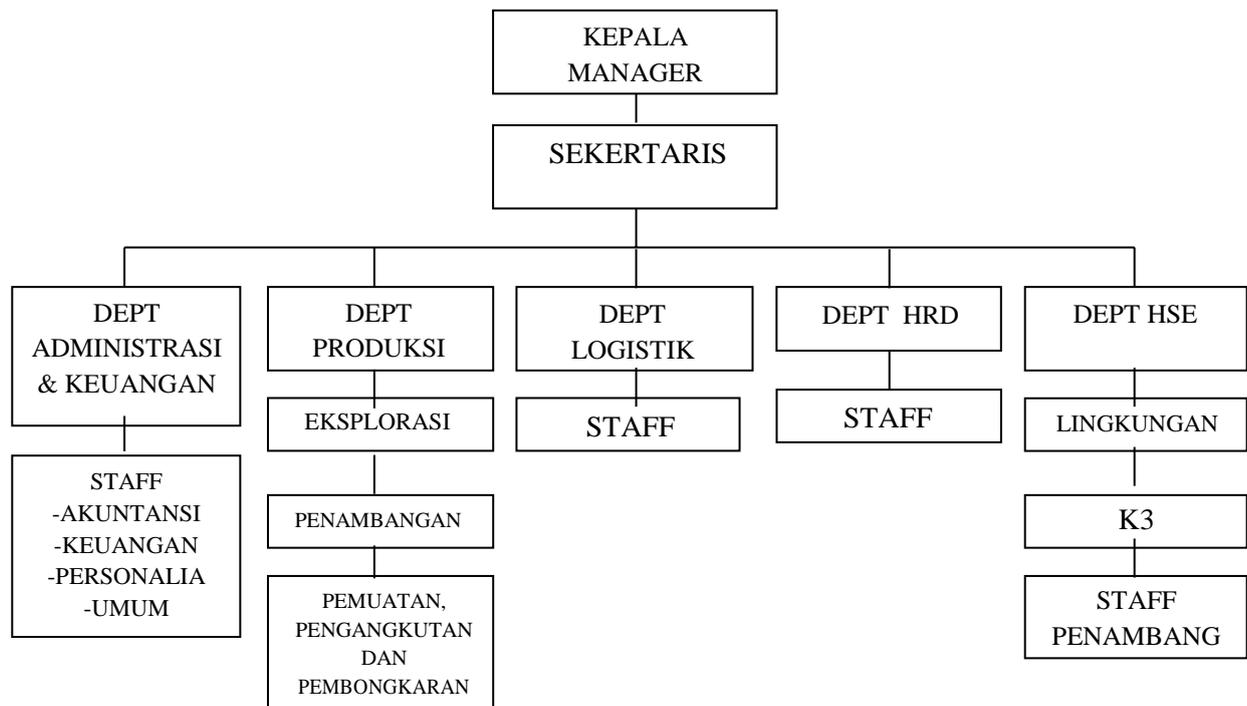
Setiap perusahaan tentu mempunyai suatu tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-beasarnya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas dengan dibentuknya struktur organisasi. Hal ini dimaksud agar setiap karyawan dapat mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk dijalankan.

Struktur merupakan bentuk organisasi yang disusun berdasarkan fungsi – fungsi yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Dengan demikian tata kerja dan hubungan perusahaan diatur dalam suatu bagian yang disebut struktur organisasi. Berikut ini disajikan bagian dari struktur organisasi yang ada pada perusahaan di PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Kota Samarinda sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi pada bagian head office PT. Anugerah Bara Kaltim

Di Kota Samarinda



4.1.4 Uraian tugas

Adapun tugas dan wewenang dari struktur organisasi PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Kota Samarinda ialah:

1. Kepala Manager

Mempunyai wewenang dan tugas menanggung jawab seluruh kegiatan pertambangan yang berjalan.

2. Sekertaris

Mempunyai wewenang dan tugas membantu kepala manager dan mewakilinya pada saat tidak hadir.

3. Departemen administrasi dan keuangan

Divisi administrasi dan keuangan membantu manager dan bertanggung jawab terhadap kegiatan kegiatan yang mendukung oprasi tambang, antara lain :

- a. Keuangan dan pembayaran gaji.
- b. Administrasi dan surat menyurat.
- c. Personalia dan umum

4. Departemen Produksi

dibagi menjadi 2 yaitu eksplorasi yang bertugas melakukan eksplorasi yang di bantu para staff dan penambangan yang bertanggung jawab pada pembongkaran, pengangkutan dan pemuatan.

5. Departemen Logistik

Departemen logistik bertujuan untuk melakukan pendatangan barang atau material atau alat-alat untuk proyek maupun staff kantor.

6. Departemen HRD (*Human resource development*)

Berpereran dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan.

7. Departemen HSE (*Health safety environment*)

Yaitu bertanggung jawab melakukan identifikasi serta pemetaan dari potensi bahas pada lingkungan kerja. Membuat dan memelihara terkait K3(kesehatan dan keselamatan kerja).

4.1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Anugerah Bara Kaltim yang beralamat di Jalan Cipto Mangunkusumo No 99 RT 26 RW 6 Sungai keledang,

Samarinda Seberang Kalimantan Timur. Penelitian ini mengukur pengaruh signifikan variabel Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim Samarinda.

Penelitian data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung pada responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tanggal 5 – 15 november 2020 dengan pembagian kuesioner sebanyak 54 yang disebar kepada seluruh karyawan office PT. Anugerah Bara Kaltim Samarinda.

4.2 Hasil penelitian

4.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diklarifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lamanya menjadi karyawan perusahaan pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di samarinda.

Data diperoleh dari jawaban para responden. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di samarinda yang berjumlah 54 karyawan. Adapun gambaran mengenai responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 54 responden yang merupakan karyawan pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di samarinda, Diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat diketahui bahwa responden penelitian ialah laki-laki

sebesar 44 responden dan perempuan sebesar 10 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di Samarinda berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden
Laki – Laki	44
Perempuan	10
Jumlah	54

Sumber data : data diolah (2021)

b. karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 54 responden yang merupakan karyawan pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di Samarinda, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan sarjana S1 yaitu sebanyak 34 responden. SMA sebanyak 11 responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah responden
SMA	11
D3	9
S1	34
Jumlah	54

Sumber data : data diolah (2021)

c. karakteristik responden berdasarkan usia

berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 54 responden yang merupakan karyawan pada bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di samarinda, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki usia 20-30 tahun yaitu 21 responden. Diikuti dengan karyawan yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 24 responden, usia 41-50 tahun sebanyak 6 responden dan usia 50-60 tahun sebanyak 3 responden karakteristik. responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan Usia responden

Usia	Jumlah responden
20 – 30	21
31 - 40	24
41 – 50	6
51 – 60	3
Jumlah	54

Sumber data : data diolah (2021)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 54 responden yang merupakan karyawan bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim di samarinda, diperoleh karakteristik responden berdasarkan lamanya masa kerja. Dapat diketahui responden yang memiliki masa kerja yang paling banyak ialah responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 46 responden, diikuti dengan maa kerja 11-20 tahun sebanyak 8 responden.

Karakteristik responden berdasarkan lamanya masa bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lamanya Masa Kerja Responden

Masa kerja	Jumlah responden
1-10	46
11-20	8
Jumlah	54

Sumber data : data diolah (2021)

4.2.3 Penyajian Tabel Variabel Penelitian

Penyajian tabel variable bertujuan untuk memberikan gambaran rinci penelitian tentang hasil penelitian yang dilakukan. Dengan Disiplin dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun uraian dari masing-masing variabel bebas dan terikat sebagai berikut:

4.2.3.1 Disiplin kerja

Pada variabel disiplin kerja jumlah pernyataan yang di ajukan penulis sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan. Adapun penyajian tabel dari kesepuluh item pernyataan berdasar jawaban responden sebagai berikut :

a. Kehadiran

1) Saya masuk kerja tepat pada pukul 08.00 WITA.

Tanggapan responden terhadap pernyataan masuk kerja tepat pada pukul 08.00 wita disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap saya masuk kerja tepat pada pukul 08.00 wita

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	9	16,6%	45
Setuju	4	35	65%	140
Netral	3	10	18,5%	30
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	215
Rata-rata				3,98

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya masuk kerja tepat pada pukul 08.00 wita, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (16,6%) diikuti dengan Setuju sebanyak 35 responden (65%), Netral sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2) Saya Pulang kerja tepat pada pukul 16.00 WITA.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pulang kerja tepat pada pukul 16.00 wita disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap saya pulang kerja tepat pada pukul 16.00 wita

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,5%	15
Setuju	4	36	66,6%	144
Netral	3	13	24,%	39
Tidak setuju	2	2	3,7%	4
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	202
Rata-rata				3,74

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya pulang kerja tepat pada pukul 16.00 wita , menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (5,5%) diikuti dengan setuju sebanyak 36 responden (66,6%), Netral sebanyak 3 responden (3,7%), tidak setuju sebanyak responden (%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

1) Saya hanya menggunakan *handphone* pada jam istirahat.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya hanya menggunakan *handphone* pada jam istirahat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap saya hanya menggunakan *handphone* pada jam istirahat

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	4	7,4%	20
Setuju	4	41	75%	164
Netral	3	7	12,9%	21
Tidak setuju	2	2	3,7%	4
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	209
Rata-rata				3,87

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya hanya menggunakan *handphone* pada jam istirahat, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (7,4%) diikuti dengan setuju sebanyak 41 responden (75%), Netral sebanyak 7 responden (12,9%), tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

2) Saya menggunakan pakaian yang rapi ketika sedang bekerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya menggunakan pakaian yang rapi ketika sedang bekerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan responden terhadap saya menggunakan pakaian yang rapi ketika sedang bekerja

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,6%	15
Setuju	4	31	57,4%	124
Netral	3	17	31,4%	51
Tidak setuju	2	3	5,5%	6
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	196
Rata-rata				3,62

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menggunakan pakaian yang rapi ketika sedang bekerja, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (5,6%) diikuti dengan setuju sebanyak 31 responden (57,4%), Netral sebanyak responden (%), tidak setuju sebanyak responden (%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

1) Saya melakukan pekerjaan berdasarkan SOP yang ditetapkan perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya melakukan pekerjaan berdasarkan SOP yang diterapkan perusahaan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap saya melakukan pekerjaan berdasarkan
SOP yang ditetapkan perusahaan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	2	3,9%	10
Setuju	4	22	40,7%	88
Netral	3	21	38,1%	63
Tidak setuju	2	9	16,6%	18
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	179
Rata-rata				3,31

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya melakukan pekerjaan berdasarkan SOP yang ditetapkan perusahaan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden (3,7%) diikuti dengan setuju sebanyak 22 responden (40,7%), Netral sebanyak 21 responden (38,1%), tidak setuju sebanyak 2 responden (16,6%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2) Saya bekerja berdasarkan tugas harian yang diberikan pemimpin

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja berdasarkan tugas harian yang diberikan pemimpin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap saya bekerja berdasarkan tugas harian yang
diberikan pemimpin

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,5%	15
Setuju	4	19	35,1%	76
Netral	3	21	38,8%	63
Tidak setuju	2	10	18,5%	20
Sangat tidak setuju	1	1	1,8%	1
Total			100%	175

Rata-rata				3,98
-----------	--	--	--	------

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja berdasarkan tugas harian yang diberikan pemimpin, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (5,5%) diikuti dengan setuju sebanyak 19 responden (35,1%), Netral sebanyak 21 responden (38,8%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

d. Tingkat Kewaspadaan yang tinggi

1) saya menerapkan ketelitian dengan melakukan pengecekan berulang terhadap pekerjaan saya, sebelum diberikan terhadap pimpinan

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya menerapkan ketelitian dengan melakukan pengecekan berulang terhadap pekerjaan saya, sebelum diberikan terhadap pimpinan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap saya menerapkan ketelitian dengan melakukan pengecekan berulang terhadap pekerjaan saya, sebelum di berikan kepada pimpinan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	1	1,8%	5
Setuju	4	17	31,4%	68
Netral	3	26	48,1%	78
Tidak setuju	2	10	18,5%	20
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	171
Rata-rata				3,16

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menerapkan ketelitian dengan melakukan pengecekan

berulang terhadap pekerjaan saya, sebelum diberikan kepada pimpinan, menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 1 responden (1,8%) diikuti dengan setuju sebanyak 17 responden (31,4%), Netral sebanyak 26 responden (48,1%), tidak setuju sebanyak 10 responden (18,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2) saya mengambil keputusan dengan penuh perhitungan dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam pekerjaan saya

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mengambil keputusan dengan penuh perhitungan dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam pekerjaan saya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Tanggapan responden terhadap saya mengambil keputusan dengan penuh perhitungan dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam pekerjaan saya

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	2	3,7%	10
Setuju	4	24	44,4%	96
Netral	3	21	38,8%	63
Tidak setuju	2	7	12,9%	14
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	183
Rata-rata				3,38

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mengambil keputusan dengan penuh perhitungan dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam pekerjaan saya, menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 2 responden (3,7%) diikuti dengan setuju sebanyak 24 responden (44,4%), Netral sebanyak 21 responden (38,8%),

tidak setuju sebanyak 7 responden (12,9%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

f. Bekerja Etis

1) Saya bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja saya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja saya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap saya bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja saya.

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	9	16,6%	45
Setuju	4	35	64,8%	140
Netral	3	10	18,5%	30
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	215
Rata-rata				3,98

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja saya, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (16,6%) diikuti dengan setuju sebanyak 35 responden (64,8%), Netral sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

2) Saya menerapkan sikap saling menghargai

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya menerapkan sikap saling menghargai disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap saya menerapkan sikap saling menghargai

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	7	12,9%	35
Setuju	4	25	46,2%	100
Netral	3	22	40,7%	66
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	210
Rata-rata				3,88

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menerapkan sikap saling menghargai, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (12,9%) diikuti dengan setuju sebanyak 25 responden (46,2%), Netral sebanyak 22 responden (40,7%), tidak setuju sebanyak 0 responden (%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

4.2.3.2 Motivasi kerja

Pada variabel Motivasi kerja jumlah pernyataan yang di ajukan penulis sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan. Adapun penyajian tabel dari kesepuluh item pernyataan berdasarkan jawaban responden sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologi

1) Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya

Tanggapan responden terhadap pernyataan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan responden terhadap gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	15	27,7%	75
Setuju	4	30	55,5%	120
Netral	3	9	16,6%	27
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	222
Rata-rata				4,11

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan gaji saya cukup untuk memnuhi kebutuhan tempat tinggal saya , menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (27,7%) diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (55,5%), Netral sebanyak 9 responden (16,6%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

2) Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya

Tanggapan responden terhadap pernyataan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.16
Tanggapan responden terhadap saya gaji saya cukup untuk memenuhi makan dan minum saya

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	22	40,7%	110
Setuju	4	30	55,5%	120
Netral	3	2	3,7%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	236
Rata-rata				4,37

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (40,7%) diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (55,5%), Netral sebanyak 2 responden (3,7%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

b. Kebutuhan Rasa Aman

1) saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan responden terhadap saya gaji saya cukup untuk memenuhi makan dan minum saya

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	17	31,4%	85
Setuju	4	29	53,7%	116
Netral	3	8	14,8%	24
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	225
Rata-rata				4,16

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (31,4%) diikuti dengan setuju sebanyak 29 responden (53,7%), Netral sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

2) saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan responden terhadap saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	10	18,5%	50
Setuju	4	30	55,5%	120
Netral	3	8	14,8%	24
Tidak setuju	2	4	7,4%	8
Sangat tidak setuju	1	2	3,7%	2
Total		54	100%	204
Rata-rata				3,77

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (18,5%) diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (55,5%), Netral sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%) .

c. kebutuhan social

1) saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan sekerja dalam bekerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan sekerja dalam bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan responden terhadap saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan sekerja dalam bekerja.

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	8	14,8%	40
Setuju	4	42	77,7%	168
Netral	3	3	5,5%	9
Tidak setuju	2	1	1,8%	2
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	219
Rata-rata				4,05

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan sekerja dalam bekerja., menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (14,8%) diikuti dengan setuju sebanyak 42 responden (77,7%), Netral sebanyak 3 responden (5,5%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

2) saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mempunyai kelompok kerja yang kompak disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan responden terhadap saya mempunyai kelompok kerja yang kompak

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	13	24,2%	65
Setuju	4	28	51,8%	112
Netral	3	13	24,0%	39
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	216
Rata-rata				4

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mempunyai kelompok kerja yang kompak, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (24,2%) diikuti dengan setuju sebanyak 28 responden (51,8%), Netral sebanyak 13 responden (24,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

d. kebutuhan penghargaan diri

1) perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Tanggapan responden terhadap perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	27	50%	135
Setuju	4	24	44,5%	96
Netral	3	3	5,5%	9
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	240
Rata-rata				4,44

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (50%) diikuti dengan setuju sebanyak 24 responden

(44,5%), Netral sebanyak 3 responden (5,5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

2) perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan responden terhadap perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	4	7,4%	20
Setuju	4	31	57,4%	124
Netral	3	16	29,6%	48
Tidak setuju	2	2	0%	0
Sangat tidak setuju	1	1	0%	0
Total		54	100%	192
Rata-rata				3,55

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (7,4%) diikuti dengan setuju sebanyak 31 responden (57,4%), Netral sebanyak 16 responden (29,6%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

e. kebutuhan aktualisasi diri

1) pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan responden terhadap pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	2	3,7%	10
Setuju	4	18	33,3%	72
Netral	3	30	55,5%	90
Tidak setuju	2	4	7,4%	8
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	180
Rata-rata				3,33

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden (3,7%) diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden (33,3%), Netral sebanyak 30 responden (55,5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) .

2) pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan dalam bekerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan responden terhadap pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	14	25,9%	70
Setuju	4	18	33,3%	72
Netral	3	10	18,5%	30
Tidak setuju	2	4	7,4%	8
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	180
Rata-rata				3,33

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (25,9%) diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden (33,3%), Netral sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

4.2.2.3 Kinerja Karyawan

a. kuantitas

1) saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang ada.

Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang ada disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.25

Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang ada

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	1	1,8%	5
Setuju	4	25	46,2%	100
Netral	3	26	48,1%	78
Tidak setuju	2	2	3,7%	4
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	187
Rata-rata				3,46

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang ada, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden (1,8%) diikuti dengan setuju sebanyak 25 responden (36,2%), Netral sebanyak 26 responden (48,1%), tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2) saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dengan tuntas.

Tanggapan responden terhadap saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dengan tuntas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Tanggapan responden terhadap saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dengan tuntas.

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	6	11,1%	30
Setuju	4	30	55,5%	120
Netral	3	15	27,7%	45
Tidak setuju	2	3	5,5%	6
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	210
Rata-rata				3,72

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dengan tuntas, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (11,1%) diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (55,5%), Netral sebanyak 15 responden (27,7%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

b. kualitas

1) saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Tanggapan responden terhadap saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Tanggapan responden terhadap saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	1	1,8%	5
Setuju	4	24	44,4%	96
Netral	3	26	48,1%	78
Tidak setuju	2	3	5,5%	6
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	185
Rata-rata				3,42

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dengan tuntas, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden (1,8%) diikuti dengan setuju sebanyak 24 responden (44,4%), Netral sebanyak 26 responden (48,1%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

2) saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Tanggapan responden terhadap saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Tanggapan responden terhadap saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,5%	15
Setuju	4	36	66,6%	144
Netral	3	14	25,9%	42
Tidak setuju	2	1	1,8%	2
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	203
Rata-rata				3,75

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (11,1%) diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (55,5%), Netral sebanyak 15 responden (27,7%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

c. ketepatan waktu

1) saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,5%	15
Setuju	4	22	40,7%	88
Netral	3	24	44,4%	72
Tidak setuju	2	5	9,2%	10

Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	185
Rata-rata				3,42

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (5,5%) diikuti dengan setuju sebanyak 22 responden (40,7%), Netral sebanyak 24 responden (44,4%), tidak setuju sebanyak 5 responden (9,2%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

2) Saya mampu menyelesaikan tugas bersama tim kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas bersama tim kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.30

Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan tugas bersama tim kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	5	9,2%	25
Setuju	4	18	33,3%	72
Netral	3	25	46,2%	75
Tidak setuju	2	6	11,1%	12
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	184
Rata-rata				3,40

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas bersama tim kerja sesuai

dengan waktu yang ditentukan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (9,2%) diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden (33,3%), Netral sebanyak 25 responden (46,2%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

d. Kehadiran

1) Saya datang ke kantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada hari ini.

Tanggapan responden terhadap saya datang ke kantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada hari ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.31
Tanggapan responden terhadap saya datang ke kantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada hari ini

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,5%	15
Setuju	4	26	48,1%	104
Netral	3	22	40,7%	66
Tidak setuju	2	3	5,5%	6
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	191
Rata-rata				3,53

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya datang ke kantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada hari ini, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (5,5%) diikuti dengan setuju sebanyak 26 responden (48,1%), Netral sebanyak 22 responden (40,7%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2) Jika diperlukan saya akan pulang kantor melebihi jam kerja untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada esok hari.

Tanggapan responden terhadap Jika diperlukan saya akan pulang kantor melebihi jam kerja untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada esok hari disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Tanggapan responden terhadap jika diperlukan saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	11	20,3%	55
Setuju	4	35	64,8%	140
Netral	3	8	14,8%	24
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	219
Rata-rata				4,05

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan jika diperlukan saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (20,3%) diikuti dengan setuju sebanyak 35 responden (64,8%), Netral sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

e. Kemampuan bekerja sama

1) Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

Tanggapan responden terhadap saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Tanggapan responden terhadap saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	3	5,5%	15
Setuju	4	30	55,5%	120
Netral	3	20	37,0%	60
Tidak setuju	2	1	1,8%	2
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	197
Rata-rata				3,64

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (5,5%) diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (55,5%), Netral sebanyak 20 responden (37,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

2) saya mampu bekerja sama dengan atasan.

Tanggapan responden terhadap saya mampu bekerja sama dengan atasan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.34
Tanggapan responden terhadap saya mampu bekerja sama dengan atasan

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase	Total Skor
Sangat setuju	5	7	12,9%	35
Setuju	4	38	70,3%	152
Netral	3	7	12,9%	21
Tidak setuju	2	2	3,7%	4
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Total		54	100%	212
Rata-rata				3,92

Sumber data: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 dapat di lihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu bekerja sama dengan atasan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (12,9%) diikuti dengan setuju sebanyak 38 responden (70,3%), Netral sebanyak 7 responden (12,9%), tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

4.3 Hasil Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang di buat maka penulis menerapkan metode analisa data kuantitatif dalam penelitian ini dengan permodelan analisis regrensi linier berganda adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu :

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan program SPSS 23 for Windows. Rekapitulasi hasil uji Validitas dapat dilihat dalam tabel 4.35 berikut ini:

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas

Variabel X1 Disiplin				
Pernyataan	R Tabel	R Hitung	N	Kesimpulan
X1 (a)	0.266	0.592	54	Valid
X1 (b)	0.266	0.382	54	Valid
X1 (c)	0.266	0.503	54	Valid
X1 (d)	0.266	0.686	54	Valid
X1 (e)	0.266	0.776	54	Valid
X1 (f)	0.266	0.795	54	Valid
X1 (g)	0.266	0.700	54	Valid
X1 (h)	0.266	0.413	54	Valid
X1 (i)	0.266	0.339	54	Valid

X1 (j)	0.266	0.464	54	Valid
Variabel X2 Motivasi				
Pernyataan	R Tabel	R Hitung	N	Kesimpulan
X2 (a)	0.266	0.686	54	Valid
X2 (b)	0.266	0.533	54	Valid
X2 (c)	0.266	0.680	54	Valid
X2 (d)	0.266	0.609	54	Valid
X2 (e)	0.266	0.485	54	Valid
X2 (f)	0.266	0.589	54	Valid
X2 (g)	0.266	0.587	54	Valid
X2 (h)	0.266	0.496	54	Valid
X2 (i)	0.266	0.307	54	Valid
X2 (j)	0.266	0.374	54	Valid
Variabel Y Kinerja				
Pernyataan	R Tabel	R hitung	N	Kesimpulan
Y (a)	0.266	0.599	54	Valid
Y (b)	0.266	0.642	54	Valid
Y (c)	0.266	0.697	54	Valid
Y (d)	0.266	0.770	54	Valid
Y (e)	0.266	0.638	54	Valid
Y (f)	0.266	0.700	54	Valid
Y (g)	0.266	0.590	54	Valid
Y (h)	0.266	0.466	54	Valid
Y (i)	0.266	0.706	54	Valid
Y (j)	0.266	0.626	54	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 dari setiap item pertanyaan diperoleh r hitung lebih besar dari rtabel = 0,266 (nilai rtabel untuk n = 54, maka setiap item di atas dinyatakan valid sehingga seluruh pernyataan indicator dalam kuesioner variable Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Head office PT Anugerah Bara Kaltim di Samarinda demikian data yang diperoleh layak untuk analisis selanjutnya menggunakan analisis regresi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Berikut adalah pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian:

Tabel 4.36
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0.836	10	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0.758	10	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.844	10	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

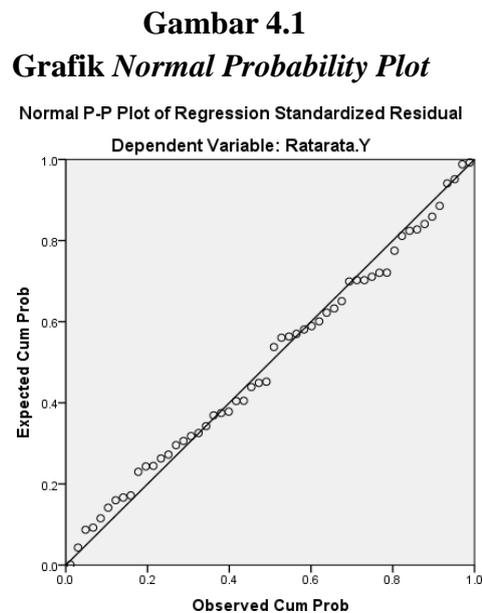
Hasil perhitungan berdasarkan tabel 4.36 dapat di ketahui uji realibilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan reliabel. Kreteria suatu instrument dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila *Chonbach alpha* $>$ maka adanya konsistensi namun sebaliknya apa bila $<$ *Chonbach alpha* hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga di simpulkan semua variabel yang diteliti adalah reliable.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian denga model regresi, apakah dalam variabel dan model regrensinya terjadi kesalahan atau penyakit. Dan untuk meyakinan bahwa persamaan garis regresi yang di peroleh linier dan dapat dikatakan (valid). Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolonita, heterokedastisitas, dan aurokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menghasilkan *Normal Probability plot* yang tampak pada gambar berikut ini :



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan pada gambar grafik menunjukkan hasil uji normalitas P-P Plot yaitu terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menggambarkan kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini normal.

Adapun hasil uji normalitas menggunakan uji kolomogrov-smimov dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.37
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40454927
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.059
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig. Kolmogorov Smirnov hitung sebesar $0,200 > \text{Alpha } 0,05$ berarti residu normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghazali(2013:105), cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value, apabila

Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas dan jika Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.38
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.723	.682		2.528	.015		
Ratarata.X1	.275	.138	.266	1.999	.051	.949	1.054
Ratarata.X2	.244	.149	.217	1.632	.109	.949	1.054

a. Dependent Variable: Ratarata.Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,949 dan nilai tolerance untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,949 $< 0,10$. Sedangkan, nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,054 dan nilai VIF variabel Motivasi (X2) sebesar 1,054 > 10 . Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi penelitian ini.

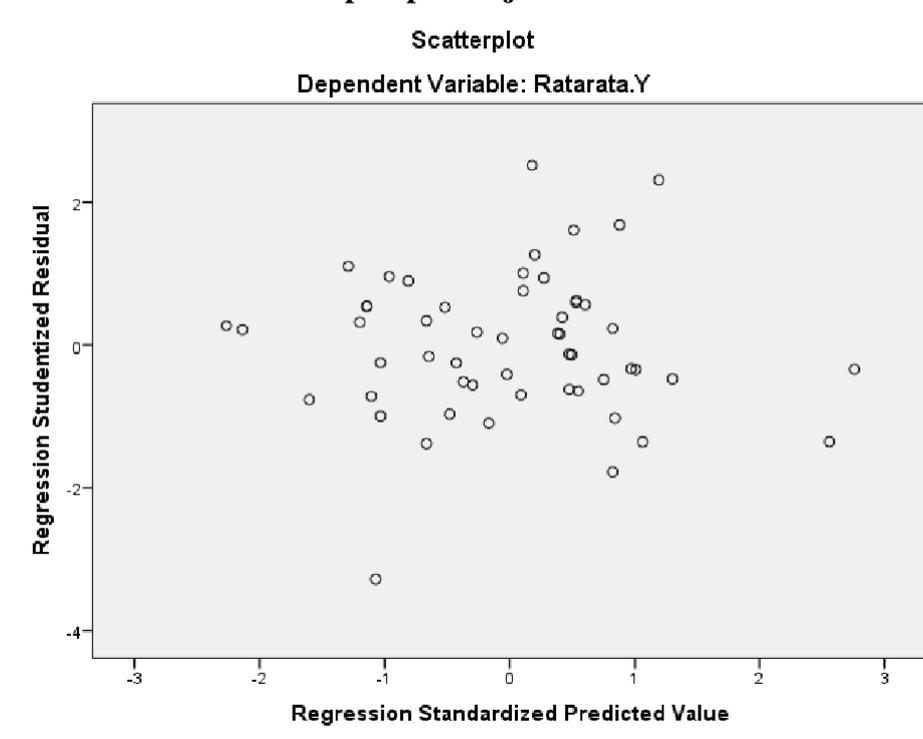
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka titik tersebut terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Scatterplot pada Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan yang digunakan

dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Sehingga regresi layak untuk dipakai karena memenuhi uji heteroskedastisitas.

4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Maka untuk memperoleh hasil yang akurat peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 16. Hasil pengujian dengan SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.39
Hasil Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.723	.682		2.528	.015
Ratarata.X1	.275	.138	.266	1.999	.051
Ratarata.X2	.244	.149	.217	1.632	.109

a. Dependent Variable: Ratarata.Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Data di atas menunjukkan bahwa coefficients bagian diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1.723 - 0,275 (X_1) + 0,244 (X_2)$$

Pada persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 1.723 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) nilainya adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 1.723 .

2. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja(X_1)

Variabel disiplin kerja sebesar -0,275 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Disiplin Kerja diturunkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar - 0,275

3. Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X_2)

Variabel Motivasi mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,244, artinya variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Motivasi ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,244.

4.3.5 Uji koefisien korelasi (R)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisaran antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan semakin rendah.

Menurut Sugiyono (2017:275) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

1) 0,000 – 0,199 = sangat rendah

2) 0,200 – 0,399 = rendah

- 3) 0,400 – 0,599 = sedang
 4) 0,600 – 0,799 = kuat
 5) 0,800 – 1,000 = sangat kuat

Tabel 4.40
Hasil koefisien korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.379 ^a	.144	.110	.412	1.631

a. Predictors: (Constant), Ratarata.X2, Ratarata.X1

b. Dependent Variable: Ratarata.Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan data output di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,144 atau 14,4% yang artinya tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda termasuk pada tingkat hubungan “Sangat rendah”

4.3.6 Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi nol (0) atau satu (1) (Ghazali,2016:98)

Tabel 4.41
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Coefficients^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.110	.412

a. Predictors: (Constant), Ratarata.X2, Ratarata.X1

b. Dependent Variable: Ratarata.Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel model summary nilai koefisien Determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0,144 atau 14,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas terdiri dari Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda (Y) termasuk pada tingkat hubungan “Sangat rendah”. Sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.2.2 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda, yakni dengan membandingkan signifikan Fhitung dengan alpha (0,05).

1. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji F_{hitung} dengan menggunakan SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.459	2	.729	4.288	.019 ^b
	Residual	8.674	51	.170		
	Total	10.133	53			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

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

Berdasarkan output di atas diketahui signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,288 > F$ tabel $2,78$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda.

2. Uji t atau Parsial

Pengujian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan hasil pengolahan program SPSS 23 maka didapatkan hasil uji t (parsial) yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.43
Uji t atau Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.723	.682		2.528	.015
Ratarata.X1	.275	.138	.266	1.999	.051
Ratarata.X2	.244	.149	.217	1.632	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan data diatas dapat diambil data dari thitung sebesar 1,723. Hasil dari pada hipotesis dapat diterima apabila thitung >ttabel. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut:

- a. Hasil data output di atas menunjukkan nilai Sig. thitung untuk Disiplin Kerja (X_1) adalah 1.999 lebih kecil dari pada 2,006 ($>2,006$). Maka hipotesis H_0 diterima, artinya variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai Sig. thitung untuk Motivasi (X_2) 1,632 lebih kecil dari pada 2,006 ($<2,006$). Maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Variabel Paling Berpengaruh

Tujuan dan uji dominan ini adalah untuk menemukan variabel bebas manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil Uji variabel dominan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.45
Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.723	.682		2.528	.015		
Ratarata.X1	.275	.138	.266	1.999	.051	.949	1.054
Ratarata.X2	.244	.149	.217	1.632	.109	.949	1.054

a. Dependent Variable: Ratarata.Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23 (2021)

Sesuai data yang diatas bahwa nilai standar konfensiesi untuk disiplin kerja sebesar 1.999 dan motivasi sebesar 1.632. Maka pengaruh yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja karna memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aanugerah Bara Kaltim Disamarinda.

4.4 Pembahasan

Pada bab ini dilakukan analisis dan inteprestasi (pembahasan) terhadap data-data hasil analisis dengan cara kuantitatif. Pembahasan melalui analisis data ini tentu harus disesuaikan dengan rancangan analisis yang telah disusun pada usulan proyek penelitian

Pembahasan dibuat dengan melihat hubungan yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini sesuai dengan data yang digunakan dan kajian secara teoritis. Teori-teori ataupun hasil penelitian empiris

yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian empiris tersebut mendukung, menolak, atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian.

a. Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi Secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas diketahui signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,288 > F$ tabel $2,78$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suharto dan Budi Cahyono, 2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda variabel X terhadap Y dapat di peroleh suatu persamaan regresi yaitu $Y = 1.723 + 0.275 X_1 + 0.244 X_2$ dengan demikian variabel X_1 menyatakan adanya pengaruh positif terhadap variabel Y . Kemudian X_2 menyatakan adanya pengaruh positif terhadap variabel Y . Nilai koefisiensi sebesar 0.442 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) secara serentak dengan variabel terikat (Y) dalam kategori sedang. Kemudian analisis koefisiensi determinasi R^2 sebesar 0.144 atau $14,4\%$ sedangkan sisanya $85,6\%$ ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain, di antaranya variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda. Dari analisis korelasi diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang sedang, kemudian pada analisis determinasi diketahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14.4% yang berarti bahwa kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat adalah sebesar 14.4% dan sisanya 85.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

b. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Secara Parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t memberikan hasil yaitu :

1.) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda.. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar Sig. thitung untuk Disiplin Kerja (X_1) adalah 1.999 lebih kecil dari pada 2,006 ($>2,006$). Maka hipotesis H_1 ditolak H_0 Terima, artinya variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hal tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai, 2004 dan tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan berdasarkan indikator yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim Disamarinda . berdasarkan dari jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan karena kurangnya semangatnya karyawan dalam bekerja, kurangnya ketekunan dan tingkat keseriusan para karyawan dalam bekerja.

2.) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda. Hal ini dibuktikan dengan hasil Nilai Signifikan untuk Motivasi (X_2) 1,632 lebih kecil dari pada 2,006 ($< 2,006$). Maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah pendorong semangat individu yang mengakibatkan seorang anggota organisasi dapat memaksimalkan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal.

Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Hal tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian, 2003:138 dan tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bara

Kaltim Disamarinda. berdasarkan dari jawaban responden terhadap indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial kebutuhan penghargaan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi positif oleh pimpinan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan pun merasa nyaman dalam bekerja.

c. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bara Kaltim Disamarinda.

Berdasarkan analisis di ketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan di bandingkan dengan variabel.

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa Sesuai data yang diatas bahwa nilai standar konfensiasi untuk disiplin kerja sebesar 1.999 dan motivasi sebesar 1.632. Maka pengaruh yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja karna memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aanugerah Bara Kaltim Disamarinda.

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil uji regresi linear berganda secara simultan bahwa nilai F hitung $4.288 > F$ tabel $2,78$ ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim Disamarinda.
- b. Hasil uji regresi linear berganda secara parsial ditemukan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda.
- c. Hasil uji variabel paling berpengaruh signifikan di ketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bara pada bagian Head Office Disamarinda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. sebaiknya perusahaan memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawannya agar karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.
 - b. sebaiknya bagi pimpinan pada PT. Anugerah Bara Kaltim pada bagian Head Office Disamarinda disarankan untuk meningkatkan motivasi dari pemimpin kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.
 - c. sebaiknya perusahaan membuat sebuah peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering telat di berikan *punishment* misal setiap terlambat 5 menit di potong gaji sesuai peraturan yang di tentukan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA :

Sumber Buku :

- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro, Dayanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta
Gava Media
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*.
Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi
Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing
Service.
- Kamsir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, Jakarta :
Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung:
Refika Aditama.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung :
MandarMaju
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Badan penerbit. PT. Rosda karya, 2005.
- Sedarmayati. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. 2015. *Metode penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Perss.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDY PADA BAGIAN HEAD OFFICE PT ANUGERAH
BARA KALTIM SAMARINDA

Nama saya Risty Monika Sari Mandagie dan saya adalah mahasiswa program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman Samarinda. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi terkait dengan judul diatas, dengan ini saya memohon bantuan dari partisipan anda untuk menjadi salah satu responden survey dengan secara suka rela mengisi kuesioner ini. Dimana kuesioner ini saya guna kan untuk keperluan penelitian akademis.



IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Masa bekerja :

Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut, kemudian pilihlah salah satu dari empat jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sesungguhnya atau apa yang anda rasakan, kemudian berikan tanda (×) atau (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

2. Pilihan jawaban yang tersedia :
 - Sangat Setuju (SS) : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut
 - Setuju (S) : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
 - Netral (N) : Jika anda ragu-ragu dengan pernyataan tersebut
 - Tidak Setuju (TS) : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jawaban anda akan sangat berguna apabila anda menjawab dengan jujur sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya.

DISIPLIN KERJA (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Kehadiran					
1.	Saya masuk kerja tepat pada pukul 08.00 WITA.					
2.	Saya pulang kerja tepat pada pukul 16.00 WITA.					
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
3.	Saya hanya menggunakan <i>handphone</i> pada saat jam istirahat.					
4.	Saya menggunakan pakaian yang rapi ketika sedang bekerja.					
	Ketaatan Pada Standar Kerja					
5.	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan SOP yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya bekerja berdasarkan tugas harian yang diberikan oleh pimpinan					

Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
7.	Saya menerapkan ketelitian dengan melakukan pengecekan berulang terhadap pekerjaan saya, sebelum diberikan kepada pimpinan.				
8.	Saya mengambil keputusan dengan penuh perhitungan dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam pekerjaan saya.				
Bekerja Etis					
9.	Saya bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja saya.				
10.	Saya menerapkan sikap saling menghargai				

MOTIVASI (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.					
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya.					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja.					
4.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan.					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan sekerja dalam bekerja.					
6.	Saya mempunyai kelompok kerja yang					

	kompak.					
Kebutuhan Penghargaan Diri						
7.	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan.					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.					
10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan dalam bekerja.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kuantitas						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang ada.					
2.	Saya menyelesaikan semua aktivitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dengan tuntas.					
Kualitas						
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
Ketepatan Waktu						

5.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas bersama tim kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Kehadiran						
7.	Saya datang ke kantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada hari ini.					
8.	Jika diperlukan saya akan pulang kantor melebihi jam kerja untuk mempersiapkan pekerjaan saya pada esok hari.					
Kemampuan Kerja Sama						
9.	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja.					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan atasan.					

Y.6	Pearson Correlation	.415**	.287*	.317*	.451**	.614**	1	.341*	.303*	.403**	.204	.700**
	Sig. (2-tailed)	.002	.036	.020	.001	.000		.012	.026	.003	.139	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	.026	.298*	.372**	.421**	.317*	.341*	1	.246	.361**	.347*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.853	.029	.006	.002	.019	.012		.073	.007	.010	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.8	Pearson Correlation	.241	.336*	.186	.312*	.073	.303*	.246	1	.565**	.555**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.079	.013	.177	.022	.598	.026	.073		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	Pearson Correlation	.443**	.402**	.342*	.390**	.291*	.403**	.361**	.565**	1	.647**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.011	.004	.033	.003	.007	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.10	Pearson Correlation	.334*	.195	.406**	.459**	.266	.204	.347*	.555**	.647**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.014	.157	.002	.000	.052	.139	.010	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total. Y	Pearson Correlation	.599**	.642**	.697**	.770**	.638**	.700**	.590**	.466**	.706**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

HASIL UJI REHABILITAS VARIABEL X1 DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31.44	17.497	.477	.825
X1.2	31.65	18.119	.377	.833
X1.3	31.54	17.574	.491	.824
X1.4	31.78	16.478	.611	.813
X1.5	32.09	15.595	.650	.807
X1.6	32.17	14.783	.695	.802
X1.7	32.24	16.564	.527	.821
X1.8	32.02	17.113	.416	.832
X1.9	31.83	17.425	.445	.828
X1.10	31.91	16.463	.571	.816

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X2 (MOTIVASI)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.83	12.104	.564	.718
X2.2	35.57	13.155	.414	.740
X2.3	35.78	12.176	.544	.721
X2.4	36.17	11.613	.396	.749
X2.5	35.89	13.384	.383	.744
X2.6	35.94	12.506	.434	.736
X2.7	35.50	12.745	.473	.732
X2.8	36.30	12.628	.362	.747
X2.9	36.61	13.110	.325	.751
X2.10	35.91	12.576	.397	.741

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (KINERJA)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	32.91	15.972	.486	.835
Y.2	32.65	15.138	.524	.832
Y.3	32.94	15.412	.580	.827
Y.4	32.61	15.223	.691	.818
Y.5	32.94	15.374	.475	.837
Y.6	32.96	14.489	.572	.828
Y.7	32.83	15.689	.460	.838
Y.8	32.31	16.107	.466	.836
Y.9	32.72	15.148	.656	.820
Y.10	32.44	15.459	.561	.828

Regression

Notes

Output Created		28-MAY-2021 22:29:43
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS GK\Documents\SKRIPSI RISTY\RISTY SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Ratarata.Y /METHOD=ENTER Ratarata.X1 Ratarata.X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:03,02
	Elapsed Time	00:00:02,17
	Memory Required	4304 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	664 bytes
Variables Created or Modified	RES_3	Unstandardized Residual

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ratarata.Y	3.67	.437	54
Ratarata.X1	3.54	.423	54
Ratarata.X2	3.99	.389	54

Correlations

		Ratarata.Y	Ratarata.X1	Ratarata.X2
Pearson Correlation	Ratarata.Y	1.000	.315	.277
	Ratarata.X1	.315	1.000	.227
	Ratarata.X2	.277	.227	1.000
Sig. (1-tailed)	Ratarata.Y	.	.010	.021
	Ratarata.X1	.010	.	.050
	Ratarata.X2	.021	.050	.
N	Ratarata.Y	54	54	54
	Ratarata.X1	54	54	54
	Ratarata.X2	54	54	54

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ratarata.X2, Ratarata.X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Ratarata.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.379 ^a	.144	.110	.412	1.631

a. Predictors: (Constant), Ratarata.X2, Ratarata.X1

b. Dependent Variable: Ratarata.Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.459	2	.729	4.288	.019 ^b
	Residual	8.674	51	.170		
	Total	10.133	53			

a. Dependent Variable: Ratarata.Y

b. Predictors: (Constant), Ratarata.X2, Ratarata.X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.723	.682		2.528	.015		
	Ratarata.X1	.275	.138	.266	1.999	.051	.949	1.054
	Ratarata.X2	.244	.149	.217	1.632	.109	.949	1.054

a. Dependent Variable: Ratarata.Y

Coefficient Correlations^a

Model			Ratarata.X2	Ratarata.X1
1	Correlations	Ratarata.X2	1.000	-.227
		Ratarata.X1	-.227	1.000
	Covariances	Ratarata.X2	.022	-.005
		Ratarata.X1	-.005	.019

a. Dependent Variable: Ratarata.Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Ratarata.X1	Ratarata.X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.873	.04	.88	.30
	3	.004	26.251	.96	.12	.70

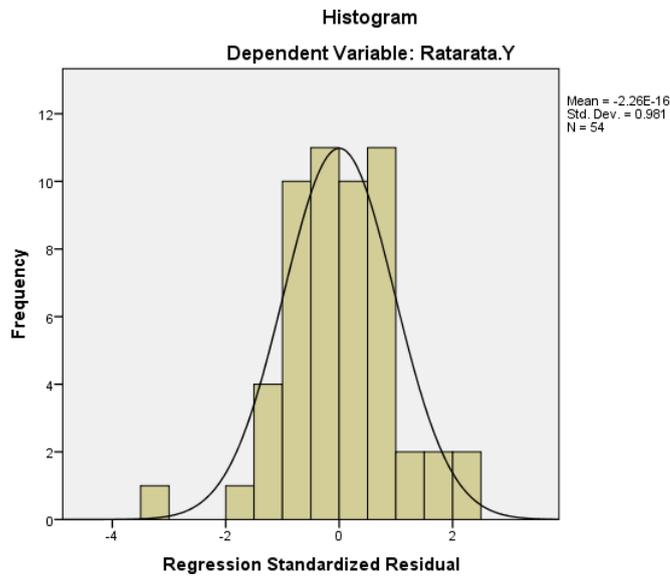
a. Dependent Variable: Ratarata.Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.29	4.13	3.67	.166	54
Std. Predicted Value	-2.265	2.758	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.056	.191	.093	.029	54
Adjusted Predicted Value	3.28	4.23	3.67	.175	54
Residual	-1.293	1.000	.000	.405	54
Std. Residual	-3.135	2.424	.000	.981	54
Stud. Residual	-3.277	2.519	-.003	1.014	54
Deleted Residual	-1.413	1.080	-.003	.433	54
Stud. Deleted Residual	-3.652	2.666	-.005	1.053	54
Mahal. Distance	.010	10.400	1.963	2.001	54
Cook's Distance	.000	.333	.024	.055	54
Centered Leverage Value	.000	.196	.037	.038	54

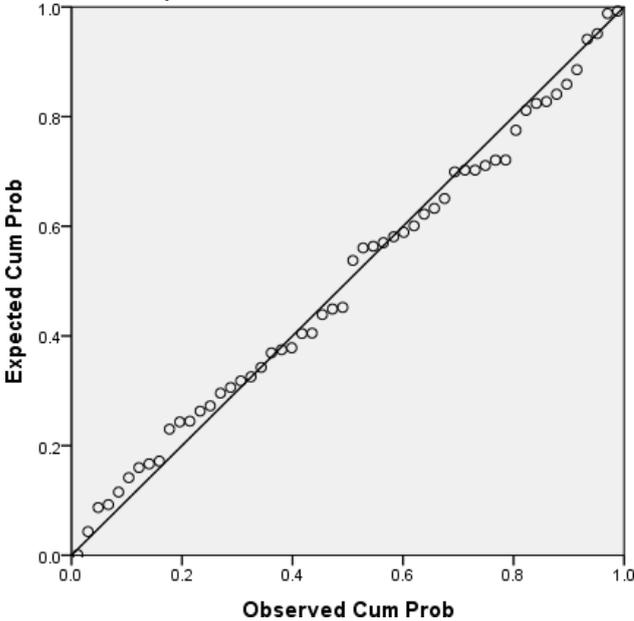
a. Dependent Variable: Ratarata.Y

Charts



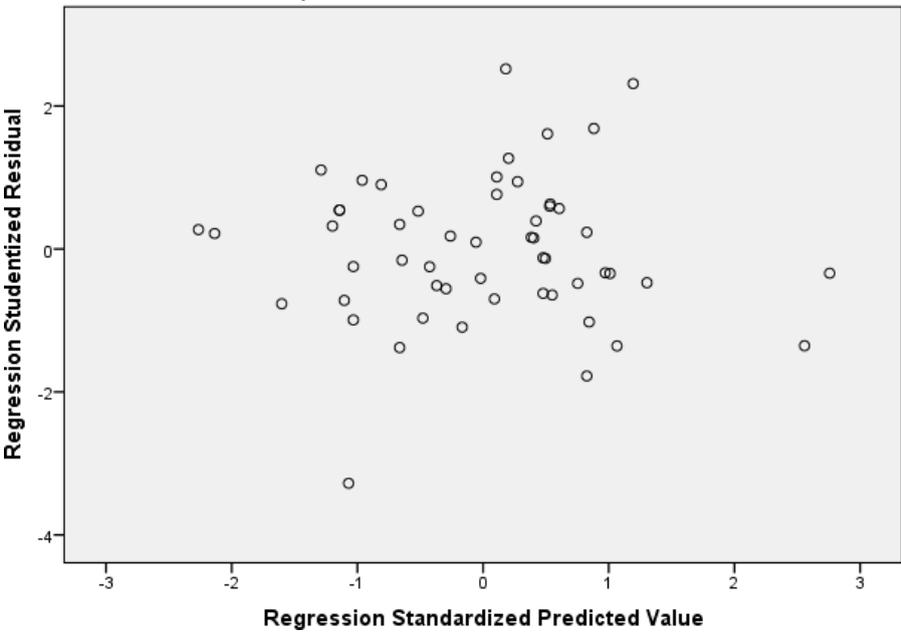
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Ratarata.Y



Scatterplot

Dependent Variable: Ratarata.Y



No	X1										Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	3,70
2	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35	3,60
3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	35	3,50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	3,70
5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	35	3,40
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	37	3,80
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3,10
8	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	29	3,00
9	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	32	3,20
10	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	3,40
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,20
12	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	29	2,70
13	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	31	3,20
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	36	3,50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	34	3,50
17	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	32	3,20
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	38	3,70
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	3,70
20	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	40	4,00
21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	42	4,30
22	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3,50
23	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	27	2,60
24	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34	3,50
25	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36	3,60
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	35	3,40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	35	3,60
29	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	38	3,70
30	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44	4,40
31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	3,70
32	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	39	3,80
33	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3,50
34	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	32	3,20

35	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	32	2,90
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,90
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4,10
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42	4,10
40	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	38	3,90
41	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	33	3,40
42	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36	3,60
43	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	36	3,50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
45	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	33	3,40
46	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	36	3,50
47	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	36	3,60
48	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	36	3,60
49	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	34	3,40
50	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	3,40
51	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	31	3,10
52	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	28	2,80
53	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	30	3,00
54	3	4	5	3	2	2	2	4	4	4	25	3,22

No	X2										Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	40	4,50
2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	41	4,50
3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	40	4,70
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	33	3,70
5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	30	3,40
6	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	31	3,50
7	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	31	3,40
8	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	36	3,90
9	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	31	3,60
10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	33	3,70
11	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	32	3,60

12	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	31	3,40
13	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	32	3,50
14	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	4,60
15	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	38	4,20
16	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36	4,00
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	41	4,50
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	4,70
19	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	35	3,80
20	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	35	3,80
21	4	4	4	1	4	5	5	1	3	4	31	3,50
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	35	3,60
23	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	31	3,60
24	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	38	4,10
25	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	39	4,30
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3,70
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	35	3,80
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36	4,00
29	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	39	4,10
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	42	4,90
31	5	4	5	1	2	5	5	5	3	5	36	4,00
32	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	38	4,30
33	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	38	4,40
34	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	38	4,20
35	3	5	5	2	4	4	5	3	3	5	34	3,90
36	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	39	4,20
37	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	32	3,70
38	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	37	4,10
39	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	33	3,50
40	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	38	4,40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3,90
42	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	39	4,20
43	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	42	4,60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4,00
45	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	41	4,50
46	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	38	4,30
47	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	4,00

27	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	31	3,50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
29	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	33	3,90
30	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	35	4,00
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,10
32	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	40	4,50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
34	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	33	3,70
35	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	31	3,60
36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31	3,60
37	3	2	3	4	4	3	3	5	4	5	31	3,70
38	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	31	3,60
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,20
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42	4,80
41	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	30	3,40
42	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	32	3,80
43	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	26	3,10
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
45	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	39	4,40
46	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3,80
47	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	35	4,10
48	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	27	3,20
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	33	3,80
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,90
51	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	32	3,50
52	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2,20
53	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	28	3,10
54	5	3	4	4	3	5	2	5	4	4	34	3,90

DOKUMENTASI PELAKSANAAN PENELITIAN PADA BAGIAN HEAD OFFICE PT ANUGERAH BARA KALTIM DISAMARINDA

- a. **Gambaran umum perusahaan**
Logo PT. Anugerah Bara Kaltim



Kantor bagian head office PT. Anugerah Bara Kaltim disamarinda



b. Gambaran pelaksanaan penelitian dan pembagian kuesioner kepada karyawan





HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risti Mandagie
NIM : 1402095174
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Samarinda
Tanggal : 15 Februari 2022
Yang menyatakan,



Risti Mandagie
1402095174