

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEKEBUNAN  
(PDP) KAHYANGAN JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

**LUKLUIL MAKNUNAH**  
NIM: E20152134

Dosen Pembimbing :

**Nurul Setianingrum, SE,MM**  
NIP. 19690523 199803 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
MEI 2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEKEBUNAN  
(PDP) KAHYANGAN JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

**Oleh:**

**Lukluil Maknunah**  
**NIM: E20152134**

**Disetujui Pembimbing**



**Nurul Setianingrum, SE,MM**  
**NIP. 196905231998032001**

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEKEBUNAN (PDP)  
KAHYANGAN JEMBER

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Senin

Tanggal : 27 Mei 2019

Tim Penguji

Ketua



Toton Fanshurna, M.E.I  
NIP. 198112242011011008

Sekretaris



Isnadi, S.S., M.Pd  
NIP. 197106102014111004

Anggota :

1. Dr. Nurul Widyawati IR, S.Sos, M.Si
2. Nurul Setianingrum, SE, MM



Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Jember



  
Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si  
NIP. 196808072000031001

## MOTTO

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا  
الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: *Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran “.*

(QS. Al-Ashr: 1-3)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2019)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah S.w.t taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Dari semua yang telah Engkau tetapkan baik itu rencana indah yang Engkau siapkan untuk masa depanku sebagai harapan kesuksesan.

Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad S.a.w. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kucintai dan kusayangi.

1. Ayahanda Husnan dan Ibunda tercinta Halima sebagai bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada kalian yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.
2. Kakak-kakakku tersayang dan Adik-adikku tercinta Toyyibatul Hasanah, Ismi Azizah, Muhammad Riski, Nava Aulia, Muhammad Syahdan. Terimakasih atas dukungan, do'a, hiburan, dan semangat yang kalian berikan selama ini.
3. Terima kasih untuk Paman, Bibi, serta kakek dan nenekku untuk segala dukungan dan do'anya
4. Komunitas Generasi Baru Indonesia (GenBI) terima kasih yang tak pernah bosan untuk selalu memberikan inspirasi, memotivasi dan selalu mendorong semangat selama ini.

5. Sahabat Seperjuangan Ekonomi Syariah 4 Rangka, Raziki, Arik, Utvi, April, Imam, Irul, Malik, Syauqi, Hakim, Rosyid, Gufron, Faiqoh, Faidha, Iif, Lukman, Inayah, Ma'rifa, Nofy, Hasan, Umi, Anita, Indah, Sofin, Fauzi, Jannah, Faizal, Lida, Yamin, Inul, Haidlar, Surif, Alm. Findra, Ridho, Wiwin, Rowib, Faisol terimakasih telah menjadi sahabat terbaik serta saudara selama ini.
6. Sahabat-sahabat ALIIF (Iif,Iin, Faiq) Terima kasih atas dukungan, do'a, hiburan, dan semangat yang kalian berikan selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman KKN Posko 27, Wiwik, Wulan, Rinda, Nabila, Rani, Husnan, dan Bahul yang telah memberikan sejarah baru dalam kehidupan saya



## KATA PENGANTAR



Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
3. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM selaku Dosen DPA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
4. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
5. Nurul Setianingrum, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember terima kasih atas bimbingan, kesabaran, ketelatenan serta dorongan semangat yang selama ini ibu berikan sehingga tugas akhir skripsi ini terselesaikan sesuai dengan harapan.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember yang telah membekali kami Ilmu serta pengetahuan serta semua staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terima kasih atas pelayanan yang telah diberikan.
7. Segenap jajaran Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data, terimakasih atas jasa-jasa kalian semua.
8. Tim penguji, terima kasih atas masukan ilmu, saran dan motivasi yang membangun untuk memacu penulis menjadi lebih baik.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Semoga segala amal baik semua pihak tercatat sebagai amal yang banyak memberikan manfaat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka Penulis haturkan mohon maaf kepada semua, serta menjadi kebanggaan bagi Penulis akan adanya masukan dan nasihat guna memperbaiki skripsi ini. Akhir kata Penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi Penulis maupun para pembaca.

Jember, 27 Mei 2019

Penulis

## ABSTRAK

Lukluil Maknunah, Nurul Setianingrum, S.E, MM 2019: Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember mulai dari tahun 2011-2018. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: motivasi, tingkat stress kerja, disiplin kerja, dan aspek-aspek ekonomi. Usaha-usaha yang dapat dilakukan sebagai jalan keluar yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi dan pengelolaan kedisiplinan. Pemberian motivasi dan kedisiplinan sangat penting dilakukan agar karyawan dalam bekerja dapat memberikan nilai terbaik bagi perusahaan secara langsung yang akan berdampak pula terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Seseorang karyawan yang memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja cenderung akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDP Kahyangan Jember? (2) Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDP Kahyangan Jember? (3) Apakah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui 1) pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PDP Kahyangan Jember 2) pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PDP Kahyangan Jember 3) pengaruh signifikan motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDP Kahyangan Jember.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember dengan jumlah 53 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda, ada tiga hal yang harus diperhatikan, yaitu: Uji Koefisien Determinasi, Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan). Namun sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dulu data harus memenuhi Uji Asumsi Klasik, yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian secara simultan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 63,9%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember.

**Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Lukluil Maknunah, Nurul Setianingrum, S.E, MM 2019:** *Effects of Motivation, and Discipline Employee Performance in the Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.*

*This research is motivated by problems related to the decline in the performance of PDP Kahyangan Jember employees starting from 2011-2018. This is influenced by several factors including: motivation, work stress level, work discipline, and economic aspects. The efforts that can be done as one alternative solution in improving employee performance is to provide motivation and management of discipline. Giving motivation and discipline is very important so that employees in work can provide the best value for the company directly which will also have an impact on the performance of these employees. Someone who has high motivation and work discipline in work tends to give good results for the company.*

*The focuses of the problems examined in this paper were: (1) Did motivation have a significant effect partially on employee performance at the PDP Kahyangan Jember? (2) Did discipline have a partially significant effect on employee performance at the PDP Kahyangan Jember? (3) Did motivation and discipline have a significant simultaneous affect the performance of employees at the PDP Kahyangan Jember?. The purpose of this study was to find out 1) The significant effect of motivation on employee performance partially on PDP KahyanganJember 2) The significant influence of discipline on employee performance partially at PDP KahyanganJember 3) The significant influence of motivation and discipline simultaneously on employee performance at PDP Kahyangan Jember.*

*This study used a quantitative approach with descriptive research type. The population in this study was all employees of PDP KahyanganJember with a total of 53 people. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression, to determine the effect of more than one independent variable on one dependent variable. In multiple linear regression analysis, there were three things that must be considered, namely: Determination Coefficient Test, t Test (Partial) and F Test (Simultaneous). But before conducting a regression analysis, the data must first meet the Classical Assumption Test, namely: Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test.*

*The results of this study indicated that the results of simultaneous testing between motivation and discipline on employee performance showed that the significance value produced was less than 0.05, which was equal to 0,000. With a coefficient of determination) of 63.9%. It can be concluded that motivation and work discipline influenced the performance of PDP Kahyangan Jember employees.*

**Keywords: Motivation, Discipline and Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Persetujuan Pembimbing .....</b>	<b>ii</b>
<b>Pengesahan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Motto .....</b>	<b>iv</b>
<b>Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xvi</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xviii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xvix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	16
1. Variabel Penelitian .....	16
2. Indikator Variabel .....	16
F. Definisi Operasional.....	18
G. Asumsi Penelitian.....	19
H. Hipotesis.....	19
I. Metode Penelitian.....	22
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	22
2. Populasi dan Sampel .....	22

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	24
4. Analisis Data .....	27
a. Uji Instrumen Penelitian.....	28
b. Uji Statistik Deskriptif .....	30
c. Uji Asumsi Klasik .....	31
d. Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
e. Uji Hipotesis Penelitian.....	34
J. Sistem Pembahasan .....	36
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>38</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	38
B. Kajian Teori.....	47
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	47
2. Motivasi.....	48
3. Disiplin Kerja .....	56
4. Kinerja Karyawan .....	66
<b>BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>72</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	72
1. Potensi Perkebunan Kabupaten Jember .....	73
2. Sejarah PDP Kahyangan Jember.....	73
3. Profil Perusahaan.....	74
4. Visi, Misi Dan Motto PDP Kahyangan Jember .....	75
5. Prinsip Dasar Pengelolahan PDP Kahyangan Jember.....	76
6. Struktur Organisasi PDP Kahyangan Jember.....	76

7. Personalia PDP Kahyangan Jember .....	81
a. Jumlah Karyawan.....	81
b. Fasilitas PDP Kahyangan Jember .....	82
c. Hari Kerja Dan Jam Kerja.....	83
d. Pengembangan Tenaga Kerja.....	83
e. Sistem Pengupahan Karyawan .....	84
B. Penyajian Data.....	85
1. Uji Deskriptif Responden.....	85
a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
b. Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....	86
c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	87
d. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pekerjaan ...	88
e. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	89
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis .....	90
1. Uji Instrumen Penelitian.....	90
a. Uji Validitas .....	90
b. Uji Reliabilitas .....	93
2. Uji Statistik Deskriptif .....	94
3. Uji Asumsi Klasik .....	104
a. Uji Normalitas .....	104
b. Uji Multikolinieritas.....	105
c. Uji Heteroskedastisitas.....	106

4. Uji Regresi Linier Berganda .....	107
5. Uji Hipotesis Penelitian.....	109
a. Uji T (Parsial).....	109
b. Uji F (Simultan) .....	110
c. Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	111
D. Pembahasan .....	112
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan.....	116
B. Saran.....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>118</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>121</b>



## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Potensi Areal Perkebunan di Kabupaten Jember .....	6
2. Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi 53 Karyawan PDP Kahyangan Jember Pada Bulan Mei-Oktober 2018 .....	11
3. Tabel 1.3 Data Populasi Karyawan PDP Kahyangan Jember.....	23
4. Tabel 1.4 Skor Penilaian Jawaban .....	27
5. Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian .....	45
6. Tabel 3.1 Luas Areal Tanah Kebun PDP Kahyangan Jember .....	75
7. Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PDP Kahyangan Jember.....	82
8. Tabel 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	86
9. Tabel 3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	86
10. Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	87
11. Tabel 3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	89
12. Tabel 3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	90
13. Tabel 3.9 Hasil Uji validitas.....	92
14. Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	93
15. Tabel 3.11 Uji Statistik Deskriptif Variabel Motivasi .....	94
16. Tabel 3.12 Uji Statistik Deskriptif Variabel Kedisiplinan .....	98
17. Tabel 3.13 Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja .....	101
18. Tabel 3.14 Hasil Uji Normalitas .....	104
19. Tabel 3.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	106

20. Tabel 3.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	107
21. Tabel 3.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	108
22. Tabel 3.18 Uji t ( Parsial).....	110
23. Tabel 3.19 Uji F ( Simultan) .....	111
24. Tabel 3.20 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	112



## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Kerangka Penelitian ..... 19
2. Gambar 3.2 Struktur Organisasi PDP Kahyangan Jember..... 77



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Distribusi Responden
- Lampiran 4 : Hasil Deskriptif Variabel
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Data
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Data
- Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 10 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11 : Tabel r
- Lampiran 12 : Tabel t
- Lampiran 13 : Tabel F
- Lampiran 14 : Matrik
- Lampiran 15 : Jurnal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 16 : Pernyataan Keaslian Tulisan
- Lampiran 17 : Dokumentasi Hasil Penelitian
- Lampiran 18 : Biodata Mahasiswa

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus dipersiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi mulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.<sup>2</sup>

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh manusianya atau karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertakan mereka aktivitas perusahaan

---

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), 2

tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidak terlepas dari upaya masing masing pihak. Salah faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memaksimalkan peran maka diperlukan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>3</sup>

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan dan tentunya bukan sebaliknya.<sup>4</sup> Motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai, oleh karena itu motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan.<sup>5</sup> Selain itu “perhatian lebih” dari pimpinan dalam memotivasi karyawan dapat mengarahkan karyawan mencapai kinerja yang efektif sebagaimana hal tersebut merupakan harapan setiap perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Perusahaan hanya memberikan kebutuhan fisiologis berupa pelatihan, dan insentif kepada karyawan untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun tidak seluruh karyawan merasa termotivasi hanya karena materi, karena perusahaan perlu mengetahui kebutuhan apa saja yang membuat seluruh karyawan

---

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 12

<sup>4</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Bina Aksara, 1989), 6

<sup>5</sup> Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar manajemen* (Jakarta: Prenada media Group, 2005), 235

termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus di puaskan orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kemudian kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan.<sup>6</sup>

Selain motivasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan kedisiplinan, karena apabila dalam pengolahan kedisiplinan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan dapat diukur sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>7</sup> Tanpa adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan, agar para karyawan mentaati peraturan dan kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

---

<sup>6</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 222

<sup>7</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 86.

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan.<sup>8</sup> Sedangkan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>9</sup> Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat mewujudkan visi dan misinya untuk bisa memakmurkan karyawan dan masyarakat. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya, bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.<sup>10</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi.<sup>11</sup> Dengan adanya motivasi sebagai pendorong semangat bekerja, dan menciptakan kedisiplinan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan optimal. Hal ini tentu akan

---

<sup>8</sup> Hartanto Brotoharsojo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 31

<sup>9</sup> Moehirono, *Pengukuran Kinerja Bebas Kompetensi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 95

<sup>10</sup> Latizuduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), 41

<sup>11</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 67-68

berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Keterlibatan manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Jika karyawan tidak dapat mencapai kriteria tersebut, perusahaan tidak mungkin maju. Oleh karena itu, para manager mengatur kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan melalui motivasi dan kedisiplinan.

Kabupaten Jember merupakan daerah potensi penghasil Kopi Robusta terbesar kedua setelah Kabupaten Malang. selain itu Kabupaten Jember merupakan daerah yang cukup subur dan cocok untuk pengembangan komoditas pertanian dan perkebunan sehingga dikenal sebagai daerah penghasil devisa negara sektor perkebunan terbesar di Jawa Timur. Areal kopi di Kabupaten Jember tersebar di beberapa kecamatan yaitu di Panti, Kalisat, dan Silo. Kopi di Jember sering dikirim keluar daerah untuk menjadi kemasan kopi yang lebih dan mempunyai nilai ekonomi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tanaman kopi masih menjadi komoditas perkebunan tahunan yang berpotensi untuk diusahakan di wilayah ini.<sup>12</sup>

Pengusaha komoditas perkebunan di Kabupaten Jember dilakukan oleh perkebunan rakyat dan perkebunan besar. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang diusahakan oleh perkebunan besar antara lain karet, kopi, kakao, teh, dan tembakau. Jenis komoditas tersebut juga diusahakan oleh perkebunan rakyat (PDP). Potensi areal perkebunan di Kabupaten Jember

---

<sup>12</sup> [www.disbun.jatimprov.go.id](http://www.disbun.jatimprov.go.id) (diakses selasa, 29 Januari 2019)

seluruhnya mencapai ha atau seluas % dari luas wilayah Kabupaten Jember.<sup>13</sup>

Terdapat beberapa perkebunan yang ada dikabupaten Jember sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Potensi Areal Perkebunan di Kabupaten Jember**

No	Perkebunan	Areal Ha	Persentase (%)
1	Perkebunan Rakyat	888.320	86.67%
2	Perkebunan Besar Negara PTPN	89.424	8,55%
3	Perkebunan Besar Swasta	45.034	4,36%
4	Perkebunan Besar Daerah PDP	4.278	0,42%
Jumlah		1022.778	100

Sumber: [www.disbun.jatimprov.go.id](http://www.disbun.jatimprov.go.id) (diolah 2019)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa salah satu perkebunan besar daerah yang ada di kabupaten Jember adalah PDP Kahyangan. PDP Kahyangan Jember merupakan salah satu perusahaan daerah yang menjadi sumber pendapatan asli daerah Kabupaten Jember.<sup>14</sup> PDP Kahyangan Jember sebagai BUMD dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No 1 tahun 1969 tentang pendirian Perusahaan Daerah Perkebunan, dengan mengacu pada undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah. Perda Nomor 1 Tahun 1969 telah mengalami 3 kali perubahan pertama Perda Nomor 15 Tahun 1989, perubahan kedua pada Nomor 7 Tahun 1997 dan terakhir dirubah menjadi perda Nomor 2 Tahun 2012.<sup>15</sup>

PDP Kahyangan sebagai aset Pemerintah Kabupaten Jember saat ini mengelola lahan sesuai yang tercantum dalam HGU sebesar 4.278,2164 Ha,

<sup>13</sup> Halil, "Pengaruh Kepemimpinan, kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui kinerja karyawan (studi Empiris Pada Perusahaan daerah perkebunan (PDP) kabupaten Jember" (Jurnal, Universitas Politeknik Negeri Jember, 2015, vol.17), 50

<sup>14</sup> [www.disbun.jatimprov.go.id](http://www.disbun.jatimprov.go.id) (diakses, 28 Mei 2019)

<sup>15</sup> Andika Lusi Ayu Wulandari, *Analisis Nilai Tambah Dan Prospek Pengembangan Agroindustri Kopi Di Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember* (Studi kasus Di Kebun Sumberwadung DesaHarjomulyo Kecamatan Silo), (Jurnal, Universitas Jember), 3

yang terbagi menjadi 3 kebun induk dan 2 kebun bagian dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama serta cengkeh sebagai komoditi penunjang dan saat ini sedang dikembangkan budidaya tanaman non komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomi agrowisata dan pengembangan kopi bubuk.<sup>16</sup> PDP Kahyangan Jember mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi dan hasil produksi yang optimal demi meningkatkan hasil produksi serta dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, jika semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dari hasil produksi yang optimal, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global. Akan tetapi pada tahun 2011 terjadi banyaknya demonstrasi yang dilakukan oleh para pekerja terhadap direksi PDP Kahyangan Jember. Dalam demonstrasi yang dilakukan oleh buruh, terdapat beberapa tuntutan mengenai pemenuhan hak normatif, pemberian upah sesuai UMK, transparansi perusahaan, audit independen perusahaan, dan permasalahan mengenai kerjasama operasional dengan pihak investor yaitu PT. Nanggala Mitra Lestari sehingga menyebabkan tidak tertagihnya 159 ton karet yang dalam hal ini menyebabkan konflik antara pihak direksi dengan buruh, sehingga mengalami kerugian negara mencapai 3.958.511.600. Selain itu pada tahun 2016 juga mengalami hilangnya 11 ton kopi bubuk robusta disebabkan dicuri oleh pegawai perusahaan itu sendiri.<sup>17</sup>

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Rahmad selaku bagian personalia, di lingkungan internal organisasi juga masih ditemui

---

<sup>16</sup> JEMBERKAB, "Profil Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember", <http://jemberkab.go.id/pdp-kahyangan/>. (Diakses 22 November 2018).

<sup>17</sup> Rahmad, *Wawancara*, 22 November 2018).

menurunnya kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa fenomena yang berhubungan dengan beberapa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang akan diteliti pada PDP Kahyangan Jember. Fenomena tentang motivasi dapat terlihat dari masih adanya pembagian tugas dari pimpinan yang kurang jelas, sehingga ada karyawan yang pekerjaannya *overload* dan disisi lain santai karena kurangnya koordinasi antar karyawan yang mengakibatkan ketidakjelasan tugas yang diberikan. Sedangkan, fenomena tentang kedisiplinan terlihat dari masih ada karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor namun disisi lain ada karyawan yang bekerja sampai lembur, keluar kantor pada saat jam kerja. Fenomena terakhir yaitu menurunnya kinerja karyawan terlihat dari kurangkeefisienan dalam pemanfaatan dan penggunaan sarana kantor akibat dari adanya kebijakan organisasi yang kurang sesuai dengan *job disk* karyawan.<sup>18</sup>

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan berkenan dengan derajat pencapaian tujuan perusahaan, baik secara *implisit* maupun *eksplisit*, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Apabila kinerja karyawan kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak fenomena pada karyawan yang menjadi permasalahan yang harus segera diselesaikan.

---

<sup>18</sup> Ibid., 22 November 2018

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dalam penilaian kinerja karyawan menggunakan beberapa pertimbangan di antaranya adalah kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama. Bagi karyawan yang memenuhi kriteria tersebut tentu akan mendapatkan apresiasi dari Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember yaitu berupa uang bonus dan kenaikan gaji.<sup>19</sup> Kedisiplinan merupakan salah satu upaya yang tepat untuk memotivasi karyawan demi terwujudnya kinerja yang baik. Kedisiplinan yang diterapkan di PDP Kahyangan Jember adalah ketepatan waktu dan dan ketaatan peraturan. Datang sebelum jam kerja sebagai upaya ketepatan waktu bagi para karyawan dan harus selalu membersihkan ruangan kerja terlebih dahulu sebagai bentuk ketaatan peraturan. Walaupun dengan upaya-upaya tersebut tentu masih ada kekurangan disana-sini. Oleh karena itu PDP kahyangan Jember menerapkan S.O.P (*Standar Operasional Prosedur*) dengan tujuan agar karyawan dapat menjaga konsistensi kinerja, memperjelas alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari karyawan. Berikut S.O.P umum yang ada pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember berlaku untuk semua karyawan semua bidang yaitu datang sebelum jam kerja, membersihkan ruangan kerja, mengecek kelengkapan kerja, breifing, dan berdoa bersama sebelum bekerja, serta mampu mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan<sup>20</sup>

Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa masih terdapat beberapa masalah karyawan terkait dengan kinerjanya yaitu: karyawan yang sering

---

<sup>19</sup> Rahmad, *Wawancara*, 22 November 2018

<sup>20</sup> *Ibid.*, 22 November 2018

terlambat tiba dikantor, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, karyawan yang masih lalai dalam menjalankan pekerjaan sehingga pihak perusahaan mendapat komplain dari *customer*, dan target yang kadang tidak terpenuhi. Sedangkan wawancara yang dilakukan oleh 3 karyawan PDP Kahyangan Jember ditemukan hal-hal berikut yaitu; kurangnya motivasi dari atasan, kurangnya pengembangan karier bagi karyawan, kurangnya diberikan peran ekstra yaitu karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya, tapi juga bekerja melebihi tugasnya, terutama bagian sistem pengawasan internal, selain itu berdasarkan wawancara dengan pimpinan perusahaan, bahwa terdapat masalah dalam peningkatan kinerja karyawan mengenai pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan karena merasa diberlakukan tidak adil dan tidak dapat produktif dalam bekerja serta pekerjaannya tidak dapat selesai dengan tepat waktu, kondisi seperti ini dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember yang dianggap kurang optimal, seperti halnya juga dikemukakan oleh manajer dapat dilihat dari prosentase kehadiran karyawan.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> M. Rofi'i, *Wawancara*, 23 November 2018

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi 53 Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan**  
**(PDP) Kahyangan Jember Pada Bulan Mei-Oktober 2018**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat		Rekapitulasi Absensi Karyawan (PDP) Kahyangan Jember Tahun 2018			% Ketidakhadiran			Jumlah % Ketidakhadiran	Jumlah % Kehadiran
		Jumlah terlambat	%								
				A	I	S	A	I	S		
Mei	22	10	18,9	1	3	9	1,9	5,7	17	24,5	98,8
Juni	19	12	22,6	2	1	6	3,8	1,9	11,3	17	99,1
Juli	22	11	20,8	1	5	6	1,9	9,4	11,3	23,6	99
Agustus	21	13	24,5	3	4	5	5,7	7,5	9,4	22,6	98,9
September	19	11	20,8	1	3	10	1,9	5,7	18,9	26,4	98,6
Oktober	23	16	30,2	3	4	7	5,7	7,5	13,2	13,2	99,1
Jumlah			137,8							126,3	
Rata-rata			23							21	

Sumber: PDP Kahyangan Jember (data diolah 2018)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi absensi karyawan dari bulan Mei- Oktober 2018 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan prosentasenya tidak stabil dan dikatakan negatif dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 6 bulan terakhir, tingkat keterlambatan 23% dan jumlah ketidakhadiran 21%. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting karena ketidakhadiran dan keterlambatan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbelengkalai.<sup>22</sup> Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan karyawan salah satunya tercermin dari wujud ketaatan terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan.<sup>23</sup> Disiplin karyawan di PDP Kahyangan

<sup>22</sup> Nardi, *Wawancara*, 27 November 2018

<sup>23</sup> Irfan fahmi, *Manajemen kinerja* (Bandung: ALFABETA CV, 2018), 65

Jember ini diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu dalam ketepatan waktu hadir dalam jam kerja. Adapun jam kerja yang telah ditentukan di PDP Kahyangan Jember mulai dari jam 07:00-15:00. akan tetapi hal tersebut masih tampak bahwa kehadiran karyawan yang setiap bulannya masih ada yang terlambat dengan berbagai alasan. Walaupun dalam pihak manajerial Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember sudah menerapkan kebijakan kedisiplinan kepada karyawannya dengan memberlakukan sanksi.

Perusahaan juga memberikan sanksi terkait kedisiplinan, adapun bentuk sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 15 menit. Kemudian surat peringatan (SP) juga merupakan sanksi yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1-SP 3, hingga pemberhentian kerja. Karyawan dinyatakan *Alpha* apabila tingkat keterlambatan lebih dari 3 jam, dan apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 hari, maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan, sanksi tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran namun masih mengulangi perbuatannya. Sedangkan untuk karyawan yang tidak masuk kerja menggunakan surat keterangan atau yang lainnya maka karyawan tersebut tidak diberikan sanksi apapun oleh perusahaan PDP Kahyangan Jember, dan jumlah maximumnya adalah 5 hari. Walaupun perusahaan sudah memberikan

sanksi tersebut akan tetapi tidak menutup kemungkinan para karyawan tetap terlambat dengan berbagai alasan. Untuk kehadiran di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dalam setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Hal tersebut tidak boleh dibiarkan karena tingkat keterlambatan dan tingkat absensi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Dalam menangani beberapa masalah diatas, maka pihak perusahaan harus berusaha lebih keras lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan cara memberikan motivasi. Perhatian yang lebih dari pimpinan dalam memotivasi karyawan dapat mengarahkan karyawan mencapai kinerja yang efektif sebagaimana hal tersebut merupakan harapan setiap perusahaan. Mematuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan dapat mengarahkan karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Perusahaan mengharapkan adanya perubahan dari kinerja karyawan yang lebih baik lagi agar tetap mampu bertahan dan diakui publik. Dengan pemberian motivasi dan meningkatkan kedisiplinan kerja kepada

---

<sup>24</sup> Rahmad, *Wawancara*, 25 November 2018

karyawan dari seseorang pemimpin agar dapat meminimalkan absensi tenaga kerja dan meningkatkan kinerja yang jauh lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada hakikatnya generalisasi diskriptif, ruang lingkup masalah, pembatas dimensi, ukuran-ukuran dan analisa variable yang tercakup di dalamnya. Berdasarkan uraian di atas, maka ada beberapa permasalahan yang perlu peneliti kemukakan:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?
3. Apakah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?

## **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan masalah diatas, diharapkan peneliti dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini sebagian masukan yang bermanfaat kepada perusahaan mengenai motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

##### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori dari mata kuliah yang pernah dipelajari selama dalam perkuliahan mampu dari luar, dengan demikian dapat memperdalam wawasan dan pengetahuan serta berguna dalam dunia kerja nantinya

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sebagai referensi yang dapat menambah ilmu pengetahuan serta rujukan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa mendatang.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

Pada bagian ini menjalankan tentang ruang lingkup penelitian yang mencakup hal yaitu variabel penelitian dan indikator penelitian. rinciannya sebagai berikut:

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Variabel yang digunakan ada dua jenis, yaitu variabel independen (bebas) sebagai variabel yang mempengaruhi disimbolkan (X) dan variabel dependen (terikat) sebagai variabel yang dipengaruhi disimbolkan (Y).

Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel kinerja karyawan (Y)
- b. Variabel motivasi (X1), dan variabel kedisiplinan (X2)

### 2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan di

jadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam angket, interview, dan observasi.<sup>25</sup>

a. Indikator dari variabel Y (Kinerja Karyawan), antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerja sama

b. Indikator dari variabel X (motivasi, kedisiplinan) antara lain:

1) Indikator dari variabel motivasi (X1) adalah:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Aktualisasi diri

2) Indikator dari variabel kedisiplinan (X2) adalah:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan dan pimpinan,
- c) Balas jasa
- d) Keadilan,
- e) Waskat (Pengawasan Melekat)
- f) Sanksi hukuman,
- g) Ketegasan

---

<sup>25</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan karya Ilmiah*(Jember, IAIN Jember Press, 2015), 38

h) Hubungan kemanusiaan.

## F. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.<sup>26</sup>

### 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sebagai alat yang bisa digunakan oleh semua kalangan pimpinan (manajer) untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar semua kalangan tersebut bisa mengubah sikap dan perilaku, dan mengubah kesadaran karyawan bersedia untuk mentaati serta melaksanakan peraturan penuh dengan kesadaran tanpa adanya tekanan dari pihak pimpinan, oleh sebab itu dengan kesadaran yang tinggi oleh semua kalangan maka tujuan organisasi akan bisa dicapai dengan mudah.<sup>27</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Bogor: IN MEDIA, 2016), 87

<sup>27</sup> Ibid., 67.

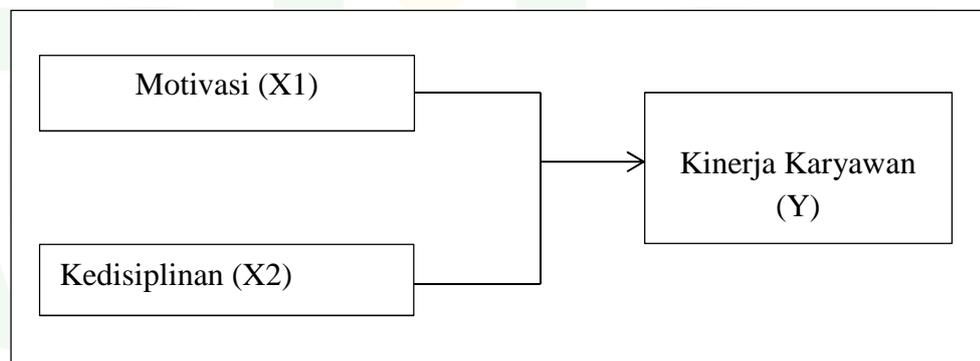
<sup>28</sup> Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan*, 42.

## G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.<sup>29</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai asumsi bahwa ada pengaruh motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember. Seluruh responden dapat mengisi angket dengan jujur sesuai dengan kondisi responden.

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, peneliti merumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1  
Kerangka Penelitian



Sumber: Data diolah 2019

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis

<sup>29</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39.

terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban secara empirik.<sup>30</sup>

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

### 1. Hipotesis Secara Simultan

Pemberian motivasi sebagai pendorong semangat kerja, dan menciptakan kedisiplinan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan optimal. Oleh karena itu para manager perlu mengatur kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan melalui motivasi dan kedisiplinan. Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh antara motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

### 2. Hipotesis Secara Parsial

#### a. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.<sup>31</sup> Berdasarkan teori tersebut,

maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, ALFABETA, 2018), 99

<sup>31</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: IN MEDIA, 2016), 87

Ha : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

#### b. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sebagai alat yang bisa digunakan oleh semua kalangan pimpinan (manajer) untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar semua kalangan tersebut bisa mengubah sikap dan perilaku, dan mengubah kesadaran dan karyawan bersedia untuk mentaati serta melaksanakan peraturan penuh dengan kesadaran tanpa adanya tekanan dari pihak pimpinan, oleh sebab itu dengan kesadaran yang tinggi oleh semua kalangan maka tujuan organisasi akan bisa dicapai dengan mudah.<sup>32</sup> Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

Ho : Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

---

<sup>32</sup> Ibid., 67.

## I. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian berintikan uraian tentang pendekatan penelitian yang dipilih, yaitu penelitian kuantitatif.<sup>33</sup> Dalam penelitian ini yang akan dilaksanakan, peneliti menggunakan data yang diolah dari hasil kuesioner yang diperoleh dari objek penelitian, yaitu Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dan semua karyawan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>34</sup>

Jenis penelitian ini menggunakan menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>35</sup>

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi

<sup>33</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 40.

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 11.

<sup>35</sup> Agus Susanto, *Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 199

juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>36</sup> Secara struktural pada struktur organisasi PDP Kahyangan Jember terdiri dari Direktur, Bagian Umum, Produksi Teknologi, SPI (Sistem Pengawasan Internal), Pemasaran, Keuangan, Unit Usaha Lain serta Ajudan.

**Tabel 1.3**  
**Data Populasi Karyawan PDP Kahyangan Jember**

No	Bagian Karyawan	Jumlah	Keterangan
1.	Direktur	2	Populasi
2	Umum	15	
3	Protek	9	
4	SPI	6	
5	Pemasaran	5	
6	Keuangan	5	
7	UUL	9	
8	Ajudan	2	
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	

Sumber: data diolah 2018

Jadi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember dari Direktur, bidang umum, bidang produksi teknologi (Protek), bidang satuan pengawas internal (SPI), bidang keuangan, bidang pemasaran, dan bidang unit bagian usaha lain yang berjumlah 53 orang. Alasan pemilihan populasi ini karena pentingnya seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember untuk mencapai kinerja yang baik.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dengan demikian penelitian bukan dilakukan terhadap populasi keseluruhan,

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, ALFABETA, 2018), 119.

melainkan terhadap sebagian populasi tersebut. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>37</sup> Pada penelitian ini tidak ada teknik pengambilan sampel, karena seluruh populasi yakni seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember yang berjumlah 53 dijadikan sebagai sampel sehingga sampelnya merupakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.<sup>38</sup>

### 3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

#### a. Teknik Pengumpulan Data

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana peneliti akan melakukan pengumpulan data serta menjelaskan sarana alat yang digunakan dalam metode pengumpulan data (angket, wawancara, checklist, pengamatan, dan sebagainya) atau alat dan bahan yang akan digunakan dalam penelitian tersebut.<sup>39</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi

---

<sup>37</sup> Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 117

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 125

<sup>39</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 41.

### 1) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang di wawancarai.<sup>40</sup> Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara melalui tatap muka untuk mengetahui sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta jumlah karyawan yang ada di PDP Kahyangan Jember.

### 2) Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.<sup>41</sup> Dengan metode ini, peneliti ingin melihat kondisi riil yang terjadi dilapangan yaitu mengenai analisis deskriptif motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Jember.

### 3) Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung, ALFABETA, 2018), 188.

<sup>41</sup> Ibid. 196

dengan pemikiran sikap kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.<sup>42</sup>

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang mana peneliti akan menanyakan tentang keadaan responden itu sendiri dengan menyediakan alternatif jawaban, dan responden tinggal memilih jawabannya yang sesuai dengan keadaan dirinya sendiri. Adapun data yang dapat diperoleh melalui kuesioner adalah mengenai data motivasi dan kedisiplinan dan data kinerja karyawan

#### 4) Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dalam hal ini, informasi yang ingin diperoleh adalah mengenai.

a) Data Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Jember

b) Foto saat wawancara

#### b. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitiann ini, peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data utama yaitu kuesioner (angket), denganskala pengukuran instrumen berbentuk skala likert. Skala likert adalah skala

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung, ALFABETA, 2018),192

yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>43</sup> Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Skor Penilaian Jawaban**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (netral)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono

Subjek telah diminta untuk merespon item-item pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut, dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang menggambarkan tentang dirinya sendiri dan bukan pendapat orang lain tentang suatu pernyataan. Skala akhir subjek merupakan skor total dari jawaban pada setiap pernyataan

#### 4. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknis analisis data yang digunakan sudah yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.<sup>44</sup> Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 136

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 331.

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.<sup>45</sup> Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Instrumen Penelitian

##### 1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang valid berarti data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.<sup>46</sup> “Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang diukur”.<sup>47</sup>

Dalam Penelitian ini menguji validitas menggunakan *Product Moment* untuk mendapatkan koefisien korelasi dari

---

<sup>45</sup> Ibid., 147.

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 172

<sup>47</sup> Neolaka, *Penelitian Dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Posdakarya, 2016), 115

masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden.<sup>48</sup>

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment antara X dan Y

X = Skor pernyataan setiap nomor

Y = Skor total

n = Jumlah responden

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsistensi atau keteraturan dari hasil pengukuran.<sup>49</sup>

Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Instrumen yang reable memiliki kriteria data yang dapat dipercaya sehingga data tersebut baik dan dapat dilanjutkan untuk penelitian. Dalam penelitian ini menguji reabilitas menggunakan rumus perhitungan

*Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

<sup>48</sup> Suharmi Arikonto, *Prosedure Suatu Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 146

<sup>49</sup> Duwi Priyanto, *SPSS Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 97

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .<sup>50</sup>

## b. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian salah satunya melalui mean, median, dan modus. Dalam uji statistik deskriptif selain dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, juga dapat pula digunakan untuk melakukan perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.<sup>51</sup>

### 1) Mean

Arti kata mean tidak lain adalah angka rata-rata. Istilah mean akan tetap dipakai oleh karena itu sudah lazim digunakan

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* 184

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G*, (Bandung: Alfabeta, 2017) 147-148

dalam statistik. Dari segi aritmetika, mean adalah jumlah nilai-nilai dibagi dengan jumlah individu.<sup>52</sup>

## 2) Median

Median adalah sebuah bilangan yang bersifat bahwa setengah dari data, setelah disusun menurut urutan besarnya, lebih kecil dari atau sama besar dengan bilangan itu, sedangkan setengahnya lagi akan lebih besar dari atau sama dengan bilangan tersebut.<sup>53</sup>

## 3) Modus

Modus merupakan sebagai harga atau harga-harga data yang dalam kelompok terdapat paling sering. Dikatakan secara lain, modus adalah data frekuensi terbanyak. Modus ini dapat digunakan untuk data kuantitatif dan kualitatif.<sup>54</sup>

### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik disini dapat dianggap sebagai anggapan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak.<sup>55</sup>

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang

<sup>52</sup> Sutrisno Hadi, *Statistik*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015) 45

<sup>53</sup> Sudjana, *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi dan Niaga*, (Bandung: Tarsito, 1989), 135

<sup>54</sup> *Ibid.*, 136

<sup>55</sup> Sugiyono dan Susanto, *Teori Dan Aplikasi*, 318.

berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan uji statistik. Dalam penelitian ini Pengujian normalitas data menggunakan metode uji *One Sampel Kolmogrov Smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal
- b) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.<sup>56</sup>

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model.<sup>57</sup> Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau kemiripan diantara variabel independen. Jika terdapat korelasi maka dinyatakan bahwa model regresi mengalami masalah multikolinieritas. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

- a) Jika  $VIF > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$ , maka terjadi multikolinieritas
- b) Jika  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas

<sup>56</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 112

<sup>57</sup> Riant Nugroho, *Metode penelitian kebijakan* (Jakarta, Gramedia, 2004), 58

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember. Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:<sup>58</sup>

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari motivasi

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari kedisiplinan

<sup>58</sup> Priyanto, *SPSS: Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 68

X1 = Motivasi

X2 = kedisiplinan

$\varepsilon$  = error

#### e. Uji Hipotesis Penelitian

##### 1) Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.<sup>59</sup> Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : variabel-variabel independen (motivasi dan kedisiplinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Ha : variabel-variabel independen (motivasi dan kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Jika probabilitas  $t > 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b) Jika probabilitas  $t < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

##### 2) Uji signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model

---

<sup>59</sup> Ibid., 62

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/variabel terikat.<sup>60</sup> Adapun hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho : Variabel independen/ bebas (motivasi dan kedisiplinan) tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Ha : Variabel independen/ bebas (motivasi dan kedisiplinan) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Jika probabilitas  $f > 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Jika probabilitas  $f < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

<sup>60</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 61.

variasi variabel dependen.<sup>61</sup> Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## **J. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup.<sup>62</sup> Adapun sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian, indikator penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrument pengumpulan data, dan analisis data), dan diakhiri sistematika pembahasan.

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**

Bab ini membahas tentang kajian tedahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan dan kajian teori yang dijadikan pijakan dalam melakukan penelitian.

### **BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

Bab ini memuat gambaran objek penelitian penyajian data pengujian hipotesis dan berisi pembahasan

---

<sup>61</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 31

<sup>62</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan karya Ilmiah*, (Jembe: IAIN Jember Press, 2015), 42

#### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang terkait dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Di lanjutkan dengan saran-saran yang bermanfaat bagi perkembangan lembaga pendidikan



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Salah satu fase yang penting untuk dikerjakan oleh calon peneliti adalah penelusuran pustaka. Dalam penelitian, tampilan pustaka terdahulu bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai penelitian yang telah dikerjakan oleh peneliti terdahulu. Sehingga akan dapat ditemukan mengenai posisi penelitian yang akan dilakukan.

Adapun kajian yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Muhammad Ashari.S melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar”. Tahun 2016. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dalam hasil penelitian menyatakan bahwa metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sample probability sampling* dengan metode random sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun

yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar yaitu disiplin kerja.<sup>63</sup>

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada metode teknik sampling yang digunakan peneliti terdahulu yaitu probability sampling, sedangkan peneliti sekarang menggunakan tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan persamaannya yaitu menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uswatun Hasanah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember. Tahun 2016. Institut Agama Islam Negeri Jember. Dalam hasil penelitian Uswatun menyatakan bahwa metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *fieldresearch*. Adapun tehnik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji simultan (bersam-sama) antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 meskipun dengan tingkat pengaruh yang kecil yaitu hanya sebesar 33, 6%. Hal tersebut dapat disimpulkan

---

<sup>63</sup> Muhammad Ashari.S, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makassar, 2016), 91

bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember.<sup>64</sup>

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada objek yang diteliti BRI Syariah Cabang Jember, sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember. Sedangkan persamaannya menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda.

3. Lailatul Hasanah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Keputusan Pembelian Asuransi Jiwa (Studi Kasus di AJB Bumi Putera 1912 Balung Jember Tahun 2016). Tahun 2016. Institut Agama Islam Negeri Jember. Dalam hasil penelitian lailatul menyatakan bahwa metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah kuantitatif jenis deskriptif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample *Accidental sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel 1) Budaya tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian asuransi jiwa (Studi Kasus di AJB Bumi Putera 1912 Balung Jember Tahun 2016). Tahun 2016. Sementara variabel 2) Motivasi berpengaruh terhadap keputusan pembelian asuransi jiwa (Studi Kasus di AJB Bumi Putera 1912 Balung Jember Tahun 2016). Tahun 2016. Sedangkan secara simultan budaya dan motivasi berpengaruh

---

<sup>64</sup> Uswatun Hasanah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan BRI Syari’ah Cabang Jember” (Skripsi, Istitut Islam Negeri Jember, Jember, 2016)

terhadap keputusan pembelian asuransi jiwa (Studi Kasus di AJB Bumi Putera 1912 Balung Jember Tahun 2016). Tahun 2016.<sup>65</sup>

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti AJB Bumi Putera 1912 Balung Jember, sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember. Sedangkan persamaannya menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif.

4. Rika Widyaningtyas melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT macan Jaya Cemerlang Klaten). Tahun 2016. Universitas Negeri Yogyakarta. Dari hasil penelitian Rika menyatakan bahwa metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sample propotional random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT macan Jaya Cemerlang Klaten dan Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT macan Jaya Cemerlang Klaten. Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja PT macan Jaya Cemerlang Klaten sebesar 9,5%.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Lailatul Hasanah, “Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Keputusan pembelian Asuransi Jiwa (Studi Kasus di AJB Bumi Putera Balung Jember Tahun 2016)” (Skripsi, Istitut Islam Negeri Jember, Jember, 2016)

<sup>66</sup> Rika Widyaningtyas, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT macan Jaya Cemerlang Klaten)” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016), 77

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sample proposional random sampling*, sedangkan peneliti ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh karena untuk membedakan pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kedua objek tersebut. Sedangkan persamaannya meneliti tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan

5. Nanang Yogi Anggoro Putro melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun” Tahun 2017. Universitas Negeri Yogyakarta. Dari hasil penelitian Nanang menyatakan bahwa metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrument menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan *Crombach Alpha*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.<sup>67</sup>

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif kausal pendekatan

---

<sup>67</sup> Nanang Yogi Anggoro Putro, “*Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun*” (Yogyakarta, Universitas negeri Yogyakarta, 2017),<sup>72</sup>

kuantitatif, sedangkan peneliti ini menggunakan analisis deskriptif pendekatan kuantitatif karena untuk membedakan penerapan mengenai motivasi dan disiplin kerja pada kedua objek tersebut. sedangkan persamaannya meneliti tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan

6. Kartika Dewi melakukan penelitian dengan judul “pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Taspen (PERSERO) KCU Medan. Tahun 2017. Universitas Sumatera Utara. Dari hasil penelitian Kartika menyatakan bahwa Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0. jenis penelitian menggunakan sampel jenuh deskriptif karena untuk menganalisis pengambilan kedua objek tersebut. sedangkan persamaannya menggunakan metode kuantitatif.<sup>68</sup>

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada objek yang digunakan yaitu PT. Taspen (PERSERO) KCU Medan, sedangkan peneliti ini objek yang Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember karena untuk membedakan variabel motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan pada kedua objek tersebut. Sedangkan persamaannya peneliti menggunakan metode analisis deskriptif.

<sup>68</sup> Nurhikmah Putri, "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak). (Studi Kasus Pada plaza Telkom Regional Cabang Makassar" (Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), 76

7. Rukhayati melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pukesmas Talise”. Tahun 2018. Universitas Muhammadiyah Palu. Dalam hasil penelitian Rukhayati menyatakan bahwa metode penelitian yang digunakan dalam adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0. Penelitian ini memperoleh hasil secara simultan dan parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pukesmas Talise. Maka sebagai tindak lanjut atau saran, manajer Puskesmas Talise harus tetap memperhatikan dan menjaga kedua faktor tersebut berada dalam kondisi sangat baik dan jika mungkin ditingkatkan lagi.<sup>69</sup>

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada objek yang digunakan yaitu Puskesmas palu, sedangkan peneliti ini objek yang Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember karena untuk membedakan variabel motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan pada kedua objek tersebut. Sedangkan persamaannya peneliti menggunakan metode analisis deskriptif.

---

<sup>69</sup> Rukhayati, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pukesmas Talise*” (Skripsi, Kampus Fekon UNISMUH PALU, Sulawesi Tengah, 2018), 98.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan penelitian**

No	Nama Penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Ashari.S, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2016	”Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar”	Menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Teknik pengampilan sampel menggunakan metode <i>random sederhana</i> , sedangkan penelitian sekarang teknik pengampilan sampel menggunakan <i>Porpositive sampling</i>
2.	Uswatun Hasanah, Institut Agama Islam Negeri Jember, Tahun 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember	Menggunakan metode kuantitatif	Objek yang digunakan BRI Syariah cabang Jember sedangkan peneliti ini menggunakan objek di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember
3.	Lailatul Hasanah, Institut Agama Islam Negeri Jember, Tahun 2016	“Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Keputusan Pembelian Asuransi Jiwa (Studi Kasus di AJB Bumi Putera 1912 Balung Jember Tahun 2016)	Menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif	Objek yang digunakan AJB Bumi Putra Balung Jember sedangkan peneliti ini menggunakan objek di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember
4.	Rika Widayaning tyas, Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2016	“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT	Menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, dan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>proporsional random</i>

		macan Jaya Cemerlang Klaten).”		<i>sampling</i> , sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode pendekatan analisis deskriptif dengan sampel jenuh
5.	Nanang Yogi Anggoro Putro, Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2017	”Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun”	Menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif kausal pendekatan kuantitatif, sedangkan peneliti ini menggunakan analisis deskriptif pendekatan kuantitatif
6.	Kartika Dewi, Universitas Sumatera Utara. Tahun 2017.	“pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Taspem (PERSERO) KCU Medan.	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif	Objek yang digunakan di PT. Taspem (PERSERO) KCU Medan”, sedangkan peneliti ini menggunakan objek di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember
7.	Rukhayati, Universitas Muhammadiyah Palu. Tahun 2018	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise”	Menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif	Objek yang digunakan di Puskesmas Talise”, sedangkan peneliti ini menggunakan objek di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu, 2018

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari perkataan *manage to man*. Kata *manage* berarti mengatur atau mengelola, sedangkan kata *man* “manusia”. Kalau kedua kata digabungkan manajemen berarti mengelola atau mengatur manusia. Manajemen adalah manusia (*man*) menjadi salah satu unsur sumber daya selain *money, materials, machines, methods, market*, yang dibutuhkan organisasi guna mencapai tujuan.<sup>70</sup>

Manajemen secara umum sering juga disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengacu pada suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.<sup>71</sup> Manajemen adalah tindakan yang ditujukan untuk memperoleh kerja sama yang rasional dalam satu sistem administrasi.<sup>72</sup>

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan – tujuan organisasional atau maksud- maksud yang nyata.<sup>73</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

<sup>70</sup> Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi, dan Konsep* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2016), 3

<sup>71</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen*, 7.

<sup>72</sup> Sukarna, *Dasar- Dasar Manajemen* (Bandung, Mandar Maju, 1992), 2

<sup>73</sup> George R.Terry Dan Leslie W. Rue, *Dasar- Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), 1.

Dari definisi-definisi diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mengatur tentang peran tenaga kerja yang ada secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan secara maksimal.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.<sup>74</sup> Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.<sup>75</sup>

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.<sup>76</sup>

Ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu: motivasi dipandang sebagai suatu proses dan

---

<sup>74</sup> Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, (Yogyakarta: Gosyen Publising, 2013), 133

<sup>75</sup> Sutrisno, *Manajemen*, 110.

<sup>76</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, 88-89.

menentukan karakter dari proses ini. motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>77</sup>

Berdasarkan pendapat dan pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan

#### b. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi terdiri atas dua jenis yakni sebagai berikut.

##### 1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

##### 2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

---

<sup>77</sup> Ibid., 111.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika bawahan dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka bawahan diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Penggunaan kedua motivasi di atas harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam menerapkan jenis motivasi tersebut, manajer sebagai pimpinan harus konsisten dan adil agar implikasi dari motivasi kerja dapat berpengaruh positif.<sup>78</sup>

#### c. Tujuan Motivasi

Tujuan- tujuan berada diluar seseorang individu, mereka kadang-kadang dinyatakan sebagai imbalan- imbalan yang diharapkan kearah mana motif-motif diarahkan.<sup>79</sup> Menurut Hasibuan tujuan motivasi antara lain sabagai berikut yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan .
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

<sup>78</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasa Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 99

<sup>79</sup> Winardi, *Motivasi &Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007), 34

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>80</sup>

Tujuan motivasi diatas menjelaskan bahwa pentingnya motivasi untuk perusahaan dapat memajukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dimana karyawan dalam perusahaan mempunyai tanggung jawab yang tinggi kepada perusahaan untuk menjalankan tugas-tugasnya untuk kepentingan bersama.

#### d. Indikator- Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi, muncul kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan lima. Teori ini diklasifikasikan menjadi lima hirarki kebutuhan. Adapun indikator motivasi sebagai berikut:

##### 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)

*Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk ke dalam kebutuhan ini

<sup>80</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasa Peningkatan Produktivitas*, 97.

adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

## 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Rasa Aman)

*Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk:

- a) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.
- b) Kebutuhan akan kemandirian harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.
- c) Kebutuhan akan keamanan fasilitas kerja ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja

## 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari tiga golongan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan diterima orang lain/karyawan di lingkungan tempat tinggal dan bekerja

b) Kebutuhan akan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting

c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta

4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Penghargaan)

*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5) *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

*Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan.<sup>81</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima indikator tersebut, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri.

---

<sup>81</sup> Amirullah, *Pengantar*, 222-224.

e. Teori Motivasi Menurut Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan ( *to move* ). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu'ah :10)<sup>82</sup>*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta

<sup>82</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT Insan Media Pustaka, 2019)

motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :<sup>83</sup>

- 1) Prinsip partisipasi dalam upaya `memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 4) Prinsip memberi perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada

---

<sup>83</sup> Safitri Jesi, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi pada Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus”), (Tesis, UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2017), 12.

dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik.<sup>84</sup>

### 3. Kedisiplinan

#### a. Pengertian Kedisiplinan

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak di manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri dari dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. dengan kata lain, kedisiplinan pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.<sup>85</sup>

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan

---

<sup>84</sup> Ibid., 13.

<sup>85</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, 85.

alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik. Jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.<sup>86</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### b. Indikator- Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dalam

---

<sup>86</sup> Ibid., 86.

panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun pasti kurang disiplin.

### 3) Balas Jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, para bawahan pun akan semakin baik pula.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang didasarkan kebijakan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

### 5) Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah, kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan moral kerja pegawai. Pegawai

merasa mendapat perhatian, bimbingan petunjuk pengarahan dan pengawasan dari atasan.

#### 6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan terwujudnya kedisiplinan yang baik pada instansi.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikuti semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.<sup>87</sup>

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa indikator-indikator kedisiplinan terdiri atas tujuan dan kemampuan, teladan dan

---

<sup>87</sup> Hasibuan, *Manajemen*, 195-197.

pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu kedisiplinan dalam suatu instansi pemerintah. faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pada karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua. Dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan

bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:
- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan kerja
  - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.<sup>88</sup>

#### d. Pelaksanaan Kedisiplinan

Kedisiplinan yang paling baik adalah disiplin diri.

Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi

<sup>88</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89-92.

kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati, kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

Dalam pelaksanaan kedisiplinan, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. selain itu hendaknya peraturan tersebut juga

dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.<sup>89</sup>

e. Teori Kedisiplinan Menurut Islam

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada kedisiplinan yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.<sup>90</sup> Menegakkan kedisiplinan adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.

Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 1-3 yaitu:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾  
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾  
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا  
 الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amall saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetaapi kesabaran “. (QS. Al-Ashr:1-3)<sup>91</sup>

<sup>89</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,94.

<sup>90</sup>Tuti Soleha, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kreasindo Cipta Karya Periode Februari-April 2016*, vol.7, No.1, Jurnal Islaminomic, 2016, 90

<sup>91</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT Insan Media Pustaka, 2019

Dalam surat ini, Allah telah bersumpah demi masa atau waktu. Dia mengatakan bahwa manusia benar-benar merugi, kecuali mereka yang memanfaatkan waktunya untuk saling menasehati dalam kebenaran dan kesabaran Hikmah dari sumpah Allah terhadap waktu adalah agar supaya seorang muslim dapat memanejemen waktu sebaik mungkin khususnya dalam dunia kerja.

Pengaruh produktivitas kerja adalah kedisiplinan. Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai kedisiplinan yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha – usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan kedisiplinan adalah memberlakukan

peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.

#### f. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.<sup>92</sup> Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil

---

<sup>92</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 63.

pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut.

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Ibid.,63

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya, dan fleksibilitas dan bersifat keuangan dan non keuangan. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja meliputi:

#### 1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebuah hasil dari penilaian pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pemimpin terhadap karyawan.<sup>94</sup> Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

#### 2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

---

<sup>94</sup> Mulyadi, *Manajemen*, 85.

### 3) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Karyawan untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis

### 4) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahkkan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

### 5) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil gunayang sebesar-besarnya.

### 6) Kemampuan untuk meyakinkan orang.

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi

bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.

#### d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Miner terdapat empat aspek yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Kualitas

Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidak baik mutunya), misalnya pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya

##### 2) Kuantitas

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, misalnya jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu, jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan rekan kerja.

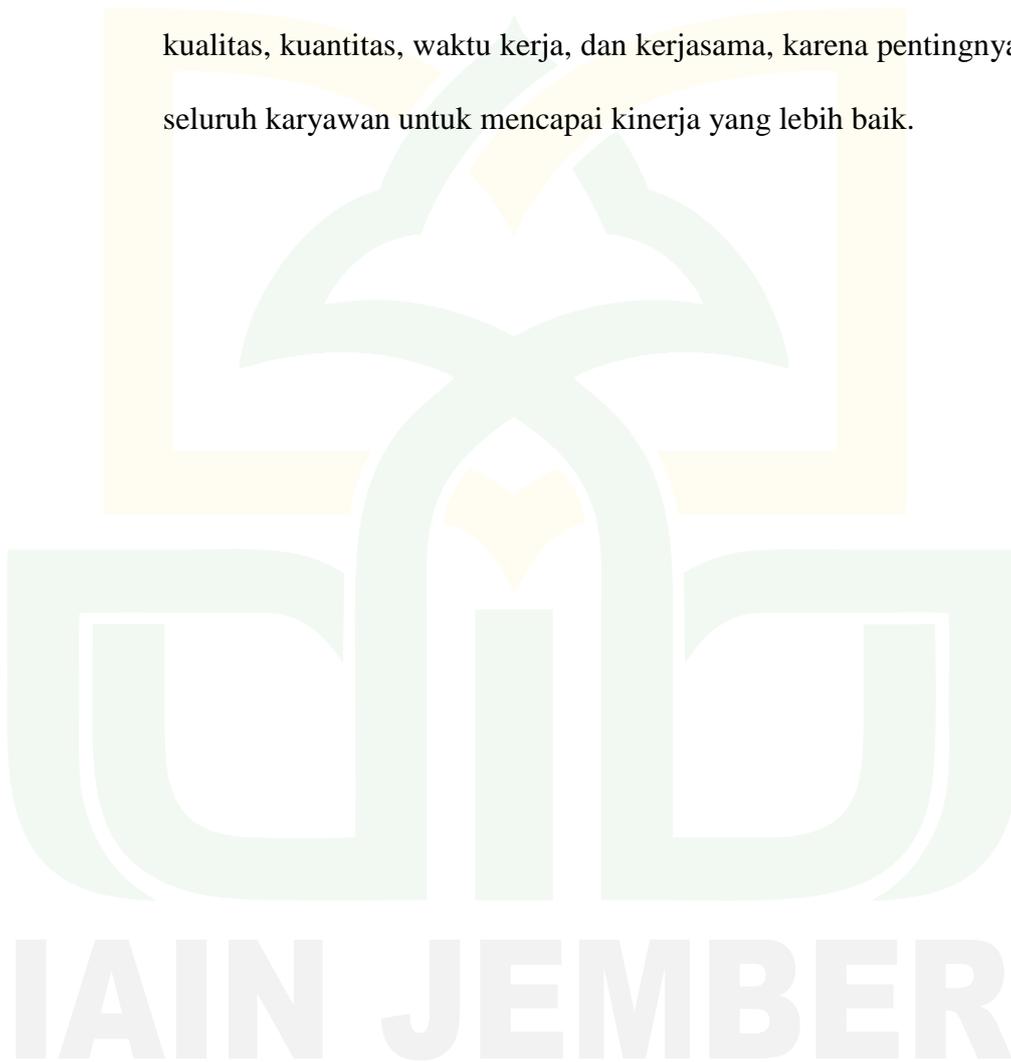
##### 3) Waktu Kerja

Waktu kerja yaitu menerangkan akan berapa jumlah absen (tidak hadir, keterlambatan individu pegawai tersebut).

#### 4) Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang karyawan untuk dapat bekerja secara bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama, karena pentingnya bagi seluruh karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.



## BAB III

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Potensi Perkebunan Kabupaten Jember

Kabupaten Jember memiliki luas wilayah 3.293,40 km<sup>2</sup>. Sebagian besar wilayahnya merupakan daerah dataran rendah dengan ketinggian tanah  $\pm$  83 meter di atas permukaan laut. Kabupaten Jember merupakan daerah yang cukup subur dan cocok untuk pengembangan komoditas pertanian dan perkebunan sehingga dikenal sebagai daerah penghasil devisa negara sektor perkebunan terbesar di Jawa Timur dengan komoditas andalan seperti kakao, karet, kopi, teh, cengkeh, dan tembakau.

Kabupaten Jember merupakan daerah potensi penghasil Kopi Robusta terbesar kedua setelah Kabupaten Malang. Areal kopi di Kabupaten Jember tersebar di beberapa kecamatan yaitu di Panti, Kalisat, dan Silo. Kopi di Jember sering dikirim keluar daerah untuk menjadi kemasan kopi yang lebih mempunyai nilai ekonomi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tanaman kopi masih menjadi komoditas perkebunan tahunan yang berpotensi untuk diusahakan di wilayah ini.<sup>95</sup>

Pengusaha komoditas perkebunan di Kabupaten Jember dilakukan oleh perkebunan rakyat dan perkebunan besar. Pada perkebunan besar, diusahakan oleh Perusahaan Perkebunan Besar Negara (BUMN), Perkebunan Besar Swasta, dan Perkebunan Besar Daerah (BUMD).

---

<sup>95</sup> [www.disbun.jatimprov.go.id](http://www.disbun.jatimprov.go.id) (diakses selasa, 29 Januari 2019)

Pengusahaan komoditas perkebunan oleh perusahaan besar diusahakan pada areal Hak Guna Usaha (HGU). Perkebunan yang dikelola oleh BUMN sebanyak 11 kebun, dikelola swasta 14 kebun, dan dikelola BUMD sebanyak 6 kebun. Luas areal perkebunan rakyat di Kabupaten Jember mencapai 46.000 ha. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang diusahakan oleh perkebunan besar antara lain karet, kopi, kakao, teh, dan tembakau bawah naungan (TBN). Jenis komoditas tersebut juga diusahakan oleh perkebunan rakyat (PDP). Potensi areal perkebunan di Kabupaten Jember seluruhnya mencapai ha atau seluas % dari luas wilayah Kabupaten Jember.<sup>96</sup>

## **2. Sejarah Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember**

PDP Kahyangan Jember merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Jember bergerak pada bidang perkebunan. Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember merupakan salah satu perusahaan daerah yang menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Jember. PDP Kahyangan Jember dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Jember Nomor 1 Tahun 1969 yang kemudian diperkuat lagi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Jember Nomor 15 Tahun 1989 dan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Jember Nomor 7 Tahun 1997 tanggal 25 Januari 1997. Pembentukan PDP Kahyangan Jember juga mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1

---

<sup>96</sup> [www.disbun.jatimprov.go.id](http://www.disbun.jatimprov.go.id) (diakses selasa, 29 Januari 2019)

Tahun 1984 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 536-666 Tahun 1981 dan Nomor 50 Tahun 1999.<sup>97</sup>

PDP Kahyangan Jember mengelola 3 Kebun Induk dan 2 Kebun Bagian yang terdiri dari Kebun Induk Sumberwadung, Kebun Bagian Kalimrawan, Kebun Induk Gunung Pasang, Kebun Induk Sumberpandan, dan Kebun Bagian Sumbertenggulun. Kebun Induk Sumberwadung berlokasi di Desa Karang Harjo Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 9 Juni 1998 dengan SK No. 20/HGU/BPN/1998. Kebun Bagian Kalimrawan berlokasi di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Kebun Induk Gunung Pasang berlokasi di Desa Kemiri dan Suci Kecamatan Panti Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Kebun Induk Sumberpandan berlokasi di Desa Kaliglagah Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Kebun Bagian Sumber tenggulun berlokasi di Desa Manggisian Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994<sup>98</sup>.

### **3. Profil Perusahaan**

PDP Kahyangan Jember merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Jember bergerak pada bidang perkebunan. Lokasi dari Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan

<sup>97</sup> JEMBERKAB, "Profil Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember", <http://jemberkab.go.id/pdp-kahyangan/>. (Diakses Selasa, 29 Januari 2019).

<sup>98</sup> [www.disbun.jatimprov.go.id](http://www.disbun.jatimprov.go.id) (diakses Selasa, 29 Januari 2019)

Jember yaitu di Jalan Gajahmada No. 245 Jember. Status PDP Kahyangan Jember (BUMD) yaitu sesuai Peraturan Daerah No. 1 Tahun 1969 tanggal 12 Februari 1969. Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember bergerak pada bidang perkebunan yang terdiri dari 5 kebun dengan luas total HGU sebesar 4.278,2164 Ha yaitu di Sumbertenggulun Kecamatan Tanggul seluas 470,1220 Ha, Sumberpandan Kecamatan Sumberbaru seluas 848,6900 Ha, Gunung Pasang Kecamatan Panti seluas 1.069,5714 Ha, Kalimrawan Kecamatan Silo seluas 385,2630 Ha, dan Sumberwadung Kecamatan Silo seluas 1.026,7000 Ha. Berikut luas areal tanam kebun yang dikelola PDP Kahyangan Jember pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Luas Areal Tanam Kebun PDP Kahyangan Jember Tahun 2019**

No.	Kebun	Kopi (ha)	Karet (ha)	Cengkeh (ha)
1.	Kebun Induk Gunung Pasang	525,2800	325,4300	26,4800
2.	Kebun Induk Sumberwadung	220,2300	780,7900	-
3.	Kebun Induk Sumberpandan	790,5100	1,0000	-
4.	Kebun Bagian Kalimrawan	38,7900	340,6500	-
5.	Kebun Bagian Sumbertenggulun	56,1500	402,3500	-
<b>Jumlah</b>		<b>1.630,9600</b>	<b>1.850,2200</b>	<b>26,4800</b>

Sumber : PDP Kahyangan Jember (2019)

#### **4. Visi, Misi Dan Motto Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember**

Visi dan Misi PDP Kahyangan Jember sebagai berikut:

a. Visi PDP Kahyangan Jember

“Menjadikan Perusahaan Perkebunan Daerah Yang Terpercaya”

b. Misi PDP Kahyangan Jember

Menggal potensi dan sumber daya kebun secara profesional, efektif, efisien serta ramah lingkungan melalui kebijakan teknis dan program.<sup>99</sup>

c. Moto PDP Kahyangan Jember

Kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas untuk membangun perusahaan yang bermakna.<sup>100</sup>

**5. Prinsip Dasar Pengelolaan Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember**

- a. Biaya dilakukan serendah-rendahnya dan pendapatan setinggi-tingginya guna memupuk laba perusahaan.
- b. Intensifikasi dan ekstensifikasi usaha dalam menyikapi iklim usaha yang dinamis.
- c. Diperlukan dana investasi yang memadai untuk pengembangan usaha.
- d. Penataan manajemen sesuai prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (Good Corporate Government).

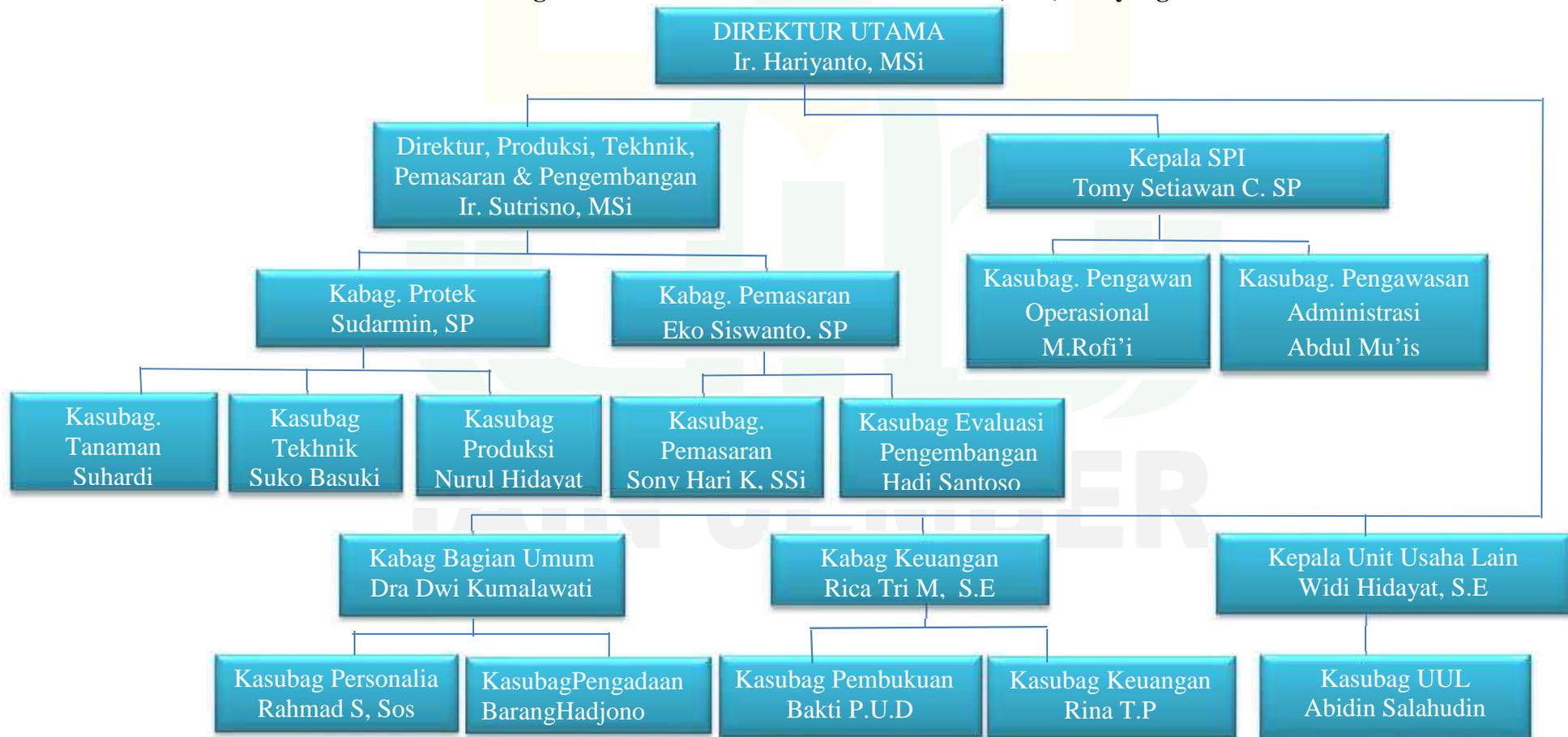
**6. Struktur Organisasi PDP Kahyangan Jember**

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan untuk mendapatkan gambaran mengenai pola hubungan antara bidang kerja maupun wewenang, dan tanggung jawab setiap komponen dalam penentuan sistem koordinasi dan kerjasama. Bagan struktur organisasi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

<sup>99</sup> Widi Hidayat, *Wawancara*, 24 Januari 2019

<sup>100</sup> *Ibid*, 24 Januari 2019

**Gambar 3.1**  
**Stuktur Organisasi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember**



Sumber: Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember 2019

Pembagian tugas dan kewajiban masing- masing level manajemen adalah sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Direktur utama dalam menjalankan tugas bertanggung jawab kepada Bupati. Direktur utama mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Memimpin PDP Kahyangan Jember menurut wewenang berdasarkan Peraturan Daerah, menyangkut perencanaan, penguasaan, pengurusan dan pengembangan PDP Kahyangan Jember secara berhasil guna mencapai tujuannya;
- 2) Menetapkan rencana kerja PDP Kahyangan Jember beserta pedoman pelaksanaannya yang disetujui oleh badan pengawas.

b. Direktur Produksi, Teknik, Pemasaran dan Pengembangan

Direktur Produksi, teknik, pemasaran dan pengembangan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur utama. Direktur Produksi, Teknik, Pemasaran dan Pengembangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan di bidang produksi, tanaman, dan peralatan teknik.
- 2) Merencanakan dan mengendalikan pemasaran produksi.

c. Satuan Satuan pengawas Internal (SPI)

Satuan pengawas Internal (SPI) dipimpin oleh kepala satuan pengawas internal yang bertanggung jawab langsung pada direktur

utama. Satuan Pengawas Internal terdiri dari Sub. Bag. Pengawasan Administrasi dan Keuangan, Sub. Bag. Pengawasan Operasional. Satuan Pengawas Internal mempunyai tugas pokok membantu Direktur Utama dalam

- 1) Melaksanakan pemeriksaan pengembangan administrasi perusahaan, personil, teknis, non teknis dan aset baik secara berkala maupun insidental.
  - 2) Mengevaluasi dan memberikan saran terhadap pelaksanaan peraturan dan keputusandireksi
- d. Bagian produksi dan Teknik.

Bagian produksi dan teknik dipimpin oleh kepala bagian yang bertanggung jawab kepada direktur Produksi, Teknik, Pemasaran, dan pengembangan. Bagian Produksi dan Teknik terdiri atas: Sub. Bag. Statistik dan Evaluasi Tanaman, Sub. Bag. Statistik dan Evaluasi Produksi, Sub. Bag. Mesin, Kendaraan dan Bangunan. Bagian Produksi dan Teknik mempunyai tugas

- 1) Meningkatkan, mengembangkan kuantitas, dan kualitas produk.
  - 2) Meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana produksi.
  - 3) Meningkatkan dan mensosialisasikan standar operasional produksi.
- e. Bagian Pemasaran dan Pengembangan

Bagian Pemasaran dan Pengembangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang bertanggung jawab kepada Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan. Bagian Pemasaran dan Pengembangan terdiri dari

Sub. Bag. Statistik, Evaluasi Pemasaran dan Pergudangan, Sub.Bag. Investasi, Penelitian dan Pengembangan. Kepala Bagian Pemasaran dan Pengembangan mempunyai tugas :

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan strategi pemasaran.
- 2) Menyusun dan merencanakan program kerja bidang pengembangan usaha.

f. Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab kepada Direktur Umum & Keuangan. Bagian umum terdiri atas Sub. Bag. Umum dan Personalia, serta Sub. Bag. Pengadaan Barang atau Jasa. Bagian Umum mempunyai tugas pokok

- 1) Melaksanakan pengadaan barang dan jasa perusahaan.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan
- 3) Melaksanakan dan meningkatkan sarana, prasarana dan rumah tangga

g. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang bertanggung jawab kepada Direktur Umum & Keuangan. Bagian Keuangan terdiri atas Sub. Bag. Perbendaharaan dan Gaji, serta Sub. Bag. Anggaran dan Akuntansi. Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok:

- 1) Mengkoordinasikan rencana anggaran pendapatan & belanja perusahaan.
  - 2) Mengatur dan mengendalikan keuangan perusahaan.
- h. Bagian Unit Usaha Lain

Bagian Unit Usaha lain dipimpin oleh Kepala unit usaha lain yang bertanggung jawab kepada Direktur Umum & UUL. Bagian UUL terdiri atas Kasubag. Unit administrasi, unit pengolahan, dan unit Bagian UUL mempunyai tugas pokok:

- 1) Mengelola kopi berasan menjadi kopi sangria dan kopi bubuk
- 2) Memasarkan kopi olahan baik kopi bubuk dan kopi sangria
- 3) Membuat laporan secara berkala baik tengah bulanan atau akhir bulan

## **7. Personalia PDP Kahyangan Jember**

### **a. Jumlah Karyawan**

Jumlah karyawan PDP Kahyangan Jember saat ini berjumlah 53 orang. Jumlah tersebut dibagi dalam 2 bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan lepas. Karyawan tetap adalah pegawai yang diangkat dan diberhentikan dengan surat keputusan (SK) Direksi dan mendapat gaji bulan sesuai gaji bulanan dengan kedudukan keahlian masa kerja. Karyawan Tetap di PDP Kahyangan Jember menurut status kerjanya di bagi 2 golongan yaitu, bulanan, dan harian. Sedangkan karyawan lepas adalah karyawan yang dibayar upah sesuai kehadiran kerja. Berikut data karyawan PDP kahyangan Jember.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Karyawan PDP Kahyangan Jember**

<b>Jenis Karyawan</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Karyawan Tetap	Bulanan & Harian	52
Karyawan Lepas	Borongan	1
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>

Sumber: PDP Kahyangan, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.3 Jumlah karyawan keseluruhan PDP Kahyangan Jember sebanyak 53 orang terdiri dari karyawan bulanan dan harian yaitu 52 orang dan karyawan borongan 1 orang. Sedangkan status karyawan adalah karyawan tetap dan karyawan lepas.

b. Fasilitas PDP Kahyangan Jember

Adapun fasilitas yang terdapat di PDP Kahyangan Jember adalah sebagai berikut:

1) Ruang Tunggu

Ruang tunggu yang disediakan dilengkapi dengan tempat duduk dan media informasi (Koran) serta lemari penghargaan PDP Kahyangan Jember tersebut.

2) Musholla

Musholla yang disediakan di depan kantor PDP Kahyangan Jember sebagai tempat sholat

3) Toilet

Toilet yang disediakan ada dua (pria dan wanita)

4) Meeting Room

Tempat karyawan untuk melaksanakan rapat dan diskusi.

c. Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari kerja dan jam kerja aktif seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember dilakukan selama satu minggu adalah 5 hari kerja (senin-Jum'at) dengan 2 hari libur (sabtu – minggu). Pembagian waktu kerja yang digunakan mulai dari jam 07:00- 15:00 dengan waktu istirahat melaksanakan sholat.

d. Pengembangan Tenaga Kerja

Sebagai perusahaan di bidang perkebunan dan beroperasi sejak tahun 1969, komoditas utama perusahaan ini adalah karet dan kopi. PDP Kahyangan selalu berusaha mempertahankan mutu produk kopinya agar dapat memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh konsumen. Untuk mempertahankan kualitas produk tersebut diperlukan pengendalian yang baik terhadap proses produksi. Oleh karena itu penggunaan tenaga professional yang ditunjang oleh teknologi yang sangat diperlukan dalam pengendalian proses produksi, maka diperlukan kemampuan memadai bagi karyawan sehingga perlu dilaksanakan pelatihan–pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PDP Kahyangan Jember belum terlalu memenuhi faktor-faktor dalam pelatihan dan pengembangan, seperti di dalam penempatan divisi untuk calon yang diinginkan, karyawan tidak dapat memilih divisi yang diinginkan, tetapi langsung ditentukan oleh pusat, hal ini tentu saja belum memperhatikan faktor perbedaan individu setiap

SDM seperti kemampuan berbeda, kepandaian dan juga motivasi berbeda. Tetapi ada sebagian juga faktor yang telah diperhatikan PDP Kahyangan seperti pelatihan calon karyawan. Bentuk pelatihan biasanya dalam bentuk *Outdoor Class* seperti kelas Uji Cita Rasa, pelatihan ini biasanya diselenggarakan oleh perusahaan kopi dan kakao (Puslit). Pelatihan ini berlangsung selama 3 hari penuh dari pagi hingga sore, dengan tujuan agar para karyawan bisa lebih memahami dari hulu sampai hilir mengenai komoditas kopi dan yang paling penting belajar mengetahui secara akurat akan rasa kopi itu sendiri. Selain itu karyawan juga mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Jember.

e. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang berlaku di PDP kahyangan Jember adalah system pengupahan berdasarkan absensi hadir. Penerapan ini, yaitu karyawan tetap digaji bulanan yang diberikan diakhir bulan, besar kecilnya tergantung dari jabatan masing-masing. Gaji tetap ini merupakan gaji pokok yang besarnya disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Jember. Sedangkan untuk karyawan lepas akan mendapatkan gaji sesuai hari kerjanya yang nominalnya dibawah gaji UMR. Prosedur pembayaran gaji karyawan diproses oleh beberapa bagian yaitu: bagian umum, dimana bagian umum membuat daftar ikhtisar gaji karyawan untuk diajukan ke dalam permintaan modal

kerja (PMK) pada akhir bulan ke sub. Bag personalia dan kesejahteraan, kemudian sub. bag personalia dan kesejahteraan membuat daftar gaji karyawan rangkap 4 yang terdiri dari rincian daftar gaji golongan, daftar gaji bulanan, dan daftar gaji harian lepas. Setelah itu diserahkan ke bagian tata usaha keuangan untuk di otosisasi bersama rincian, daftar gaji bulanan dan daftar gaji harian lepas membuat cek. Setelah itu bagian tata usaha keuangan menyerahkan ke sub.bag keuangan untuk mencairkan cek, setelah itu yang terakhir di serahkan ke sub bag 59 pembukuan untuk selanjutnya dapat mengambil uang sesuai dengan nama dan jabatan masing-masing karyawan.

## **B. Penyajian Data**

### **1. Uji Deskriptif Responden**

Instrument yang digunakan penelitian ini adalah pertanyaan (kuesioner) Uji deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember yang berjumlah 53 responden. Kuesioner berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, status pekerjaan, dan lama bekerja.

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2 kelompok dari 53 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian

yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 3.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	79%
Perempuan	11	21%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa responden yang paling mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 42 atau 79% dibandingkan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 11 atau 21%, hal ini dikarenakan menurut personalia PDP Kahyangan hasil kinerja laki-laki lebih baik dan cekatan dibandingkan hasil kinerja perempuan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden terbagi dalam 3 kelompok dari 53 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut merupakan tabel data karakteristik responden berdasarkan umur.

**Tabel 3.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
30-39	29	55%
40-50	16	30%
>50	8	15%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.5 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas pada umur 30-39 tahun dengan jumlah 29 atau 55, pada umur 40-50 dengan jumlah 16 atau 30%, pada umur > 50 dengan jumlah 8 atau 15%, hal ini menunjukkan bahwa usia para karyawan PDP Kahyangan Jember rata-rata memiliki usia lebih dari 30 tahun keatas karena umur menentukan perilaku seseorang individu, kemampuan orang bekerja, dan kemampuan merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain. Serta mereka merupakan para karyawan lama yang belum pensiun, itu karena dahulu diangkat melalui honorer.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden karyawan PDP Kahyangan terbagi kedalam 4 kelompok dari 53 responden , yaitu dari tingkat SMP, SMA, D3, dan S1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.6. Berikut data responden berdasarkan pendidikan.

**Tabel 3.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMP	2	4%
SMA/SMK	27	51%
Diploma	3	5%
S1	24	40%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan 3.6 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mendominasi dengan tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK dengan jumlah 27 atau 51%, pada tingkat S1 dengan jumlah 24 atau 40%, pada tingkat Diploma dengan jumlah 3 atau 5%, dan pada tingkat SMP dengan jumlah 2 atau 4%, hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan SMA/SMK akan mengaju pada sikap dan pola pikir yang lebih dewasa, sehingga lebih mudah menyerap pengetahuan dan teknologi yang ada, serta perusahaan PDP Kahyangan Jember juga mempertimbangkan skill secara umum dari karyawan seperti biasanya diperoleh dari pembekalan diluar sebelum bekerja diperusahaan tersebut.

#### **d. Karakteristik Berdasarkan Status Pekerjaan**

Status pekerjaan responden karyawan PDP Kahyangan terbagi kedalam 8 kelompok dari 53 responden , yaitu Direktur, bagian umum, Protek, SPI, Pemasaran, Keuangan, Ajudan dan Unit Usaha Lain. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan status Pekerjaan dapat dilihat pada tabel 3.7. Berikut data responden berdasarkan status pekerjaan

**Tabel 3.7.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Status Pekerjaan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Umum	15	29%
Protek	9	17%
SPI	6	11%
Pemasaran	5	9%
Keuangan	5	11%
UUL	9	17%
Direktur	2	4%
Ajudan	2	4%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.7 tersebut dapat diketahui bahwa responden PDP kahyangan paling banyak dibagian umum dengan jumlah 15 orang atau 29%, pada bagian Protek dan UUL dengan jumlah 9 atau 17%, pada bagian SPI dengan jumlah 6 atau 11%, pada bagian pemasaran dan keuangan dengan jumlah 5 atau 9%, dan pada bagian Direktur dan Ajudan dengan jumlah 2 atau 4%, hal tersebut karena di bagian umum mencakup berbagai macam pekerjaan diantaranya, Personalia, dan *Security, Gardener, rumah tangga, dan clening service.*

#### e. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden terbagi menjadi 3 kelompok dari 53 responden, yaitu < 10 tahun, 10-20 tahun, dan > 20 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapati karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.8.berikut data responden berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 3.8.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
<10 tahun	6	11%
10-20 tahun	36	68%
>20 tahun	11	21%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahuibahwa mayoritas responden karyawan PDP Kahyangan lama bekerja antara 10-20 tahun sebanyak 36 responden atau 68%, sedangkan minoritas responden karyawan PDP kahyangan telah bekerja antara > 20 tahun dengan jumlah 11 atau 21% dan < 10 tahun berjumlah 6 responden atau 11%. Berdasarkan persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja disuatu perusahaan, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan tingkat keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik.

### C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Instumen Data

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas di maksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *Product moment person's*, yaitu

dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.<sup>101</sup> Dasar pengambilan keputusan dalam menguji validitas kuesioner adalah:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid

Adapun  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,270 yang didapat dengan melihat  $r$  *product moment* dengan menggunakan rumus  $df = (N-2)$ . Sedangkan dalam penelitian ini nilai  $N$  sebesar 53 jadi  $df = 53-2 = 51$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,270 sehingga didapatkan hasil validitas instrumen dengan menggunakan program SPSS 16.0.

---

<sup>101</sup> Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan Program SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 90

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas**

No. Item	r hitung (XY)		r tabel 5%	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	.441	>	0,270	Valid
X <sub>1.2</sub>	.367	>	0,270	Valid
X <sub>1.3</sub>	.628	>	0,270	Valid
X <sub>1.4</sub>	.358	>	0,270	Valid
X <sub>1.5</sub>	.580	>	0,270	Valid
X <sub>1.6</sub>	.440	>	0,270	Valid
X <sub>1.7</sub>	.470	>	0,270	Valid
X <sub>1.8</sub>	.383	>	0,270	Valid
X <sub>1.9</sub>	.541	>	0,270	Valid
X <sub>1.10</sub>	.499	>	0,270	Valid
X <sub>1.11</sub>	.541	>	0,270	Valid
X <sub>1.12</sub>	.451	>	0,270	Valid
X <sub>1.13</sub>	.602	>	0,270	Valid
X <sub>2.1</sub>	.796	>	0,270	Valid
X <sub>2.2</sub>	.536	>	0,270	Valid
X <sub>2.3</sub>	.393	>	0,270	Valid
X <sub>2.4</sub>	.796	>	0,270	Valid
X <sub>2.5</sub>	.304	>	0,270	Valid
X <sub>2.6</sub>	.572	>	0,270	Valid
X <sub>2.7</sub>	.796	>	0,270	Valid
X <sub>2.8</sub>	.536	>	0,270	Valid
X <sub>2.9</sub>	.393	>	0,270	Valid
X <sub>2.10</sub>	.304	>	0,270	Valid
X <sub>2.11</sub>	.572	>	0,270	Valid
X <sub>2.12</sub>	.275	>	0,270	Valid
X <sub>2.13</sub>	.796	>	0,270	Valid
Y.1	.680	>	0,270	Valid
Y.2	.450	>	0,270	Valid
Y.3	.585	>	0,270	Valid
Y.4	.624	>	0,270	Valid
Y.5	.680	>	0,270	Valid
Y.6	.450	>	0,270	Valid
Y.7	.580	>	0,270	Valid
Y.8	.624	>	0,270	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing indikator dari variabel dalam penelitian mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai *product moment*

pearson's yaitu dengan nilai  $r_{tabel}$  0,270. Variabel X1, X2 dan Y dikatakan valid sebagai alat ukur. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian tersebut adalah valid, artinya mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel penelitian yang diteliti secara tepat.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrument cukup di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrument harus reliable, artinya bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach Alpha* melalui bantuan program *Excel Statistic Analysis & SPSS versi 16.0 for windows*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's alpha	r	tabel 5%	Keterangan
Motivasi (X1)	.731	>	0,270	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	.811	>	0,270	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.740	>	0,270	Reliabel

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* masing – masing variabel  $> r$  tabel (0,270) signifikansi 5%. Kesimpulannya *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Artinya data

yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel/konsisten dan layak sebagai alat pengumpul data

## 2. Uji Statistik Deskriptif

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) kahyangan Jember. Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 8 butir pertanyaan, variabel motivasi (X1) terdiri dari 13 butir pertanyaan, dan variabel kedisiplinan (X2) terdiri dari 13 butir pertanyaan

### a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

**Tabel 3.11**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi**

T R	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Keterangan		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Me	Mo
1	0	0,0	10	18,9	38	71,7	5	9,4	0	0,0	2,90	3,00	3,00
2	0	0,0	2	3,8	45	84,9	2	3,8	0	0,0	3,07	3,00	3,00
3	0	0,0	6	11,3	42	79,2	5	9,4	0	0,0	2,98	3,00	3,00
4	0	0,0	2	3,8	43	81,1	8	15,1	0	0,0	3,11	3,00	3,00
5	1	1,9	6	11,3	35	66,0	11	20,8	0	0,0	3,05	3,00	3,00
6	0	0,0	1	1,9	34	64,2	18	34,0	0	0,0	3,32	3,00	3,00
7	0	0,0	1	1,9	41	77,4	11	20,8	0	0,0	3,18	3,00	3,00
8	0	0,0	0	0,0	17	32,1	36	67,9	0	0,0	3,67	4,00	4,00
9	2	3,8	11	20,8	37	69,8	3	5,7	0	0,0	2,77	3,00	3,00
10	0	0,0	7	13,2	34	64,2	12	22,6	0	0,0	3,09	3,00	3,00
11	0	0,0	14	26,4	32	60,4	7	13,2	0	0,0	2,86	3,00	3,00
12	2	3,8	12	22,6	37	69,8	2	3,8	0	0,0	2,73	3,00	3,00
13	1	1,9	13	24,5	36	67,9	3	5,7	0	0,0	2,77	3,00	3,00

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.11 Hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel X1

(Motivasi) dimana yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember yang berjumlah 53 responden. Nilai pusat pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan fisiologis terkait besarnya gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 2,905 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan fisiologis terkait pemberian insentif yang diberikan perusahaan sudah adil, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,07 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 3 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator pemberian tunjangan oleh perusahaan sudah adil, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 2,98 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

Nilai pusat pertanyaan 4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan rasa aman terkait kenyamanan pekerjaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,11 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 5 (P5) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan

rasa aman terkait keamanan jiwa ditempat kerja pada waktu jam kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,05 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

Nilai pusat pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan sosial terkait diterima karyawan lain dilingkungan tempat bekerja , memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,32 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan sosial terkait disemangati karyawan lain dilingkungan tempat bekerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan sosial terkait keterlibatan mengikuti kegiatan formal yang diadakan oleh perusahaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,67 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

Nilai pusat pertanyaan 9 (P9) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan akan penghargaan terkait pengakuan hasil kerja oleh perusahaan , memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 2,77 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan

nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 10 (P10) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan akan penghargaan terkait adanya pujian bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,09 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 11 (P11) dari data angket jawaban responden pada indikator kebutuhan akan penghargaan terkait pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 2,86 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

Nilai pusat pertanyaan 12 (P12) dari data angket jawaban responden pada indikator Aktualisasi diri terkait pemberian pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja 2,76 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. Nilai pusat pertanyaan 13 (P13) dari data angket jawaban responden pada indikator Aktualisasi diri terkait tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 2,77 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

## b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

**Tabel 3.12**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan**

T R	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Keterangan		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Me	Mo
1	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7	4,18	4,00	4,00
2	0	0,0	3	5,7	6	11,3	24	45,3	20	37,7	4,15	4,00	4,00
3	0	0,0	0	0,0	10	18,9	22	41,5	21	39,6	4,20	4,00	4,00
4	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7	4,18	4,00	4,00
5	0	0,0	0	0,0	1	1,9	30	56,6	22	41,5	4,39	4,00	4,00
6	0	0,0	1	1,9	0	0,0	29	54,7	23	43,4	4,39	4,00	4,00
7	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7	4,18	4,00	4,00
8	0	0,0	3	5,7	6	11,3	24	45,3	20	37,7	4,15	4,00	4,00
9	0	0,0	0	0,0	10	18,9	22	41,5	21	39,6	4,20	4,00	4,00
10	0	0,0	0	0,0	1	1,9	30	56,6	22	41,5	4,39	4,00	4,00
11	0	0,0	1	1,9	0	0,0	29	54,7	23	43,4	4,39	4,00	4,00
12	0	0,0	13	24,5	32	60,4	8	15	0	0,0	4,90	4,00	4,00
13	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7	4,18	4,0	4,00

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.12 Hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel X2 (kedisiplinan) dimana yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PDP Kahyangan Jember yang berjumlah 53 responden. Nilai pusat pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indikator tujuan dan kemampuan terkait pelayanan yang diberikan selalu cepat, tepat dan akurat, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator tujuan dan kemampuan terkait karywan

yang katif dalam bekerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,15 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 3 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator teladan pemimpin terkait pemimpin yang dijadikan panutan dalam bekerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,20 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator teladan pemimpin terkait sikap disiplin dalam bekerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 5 (P5) dari data angket jawaban responden pada indikator balas jasa terkait pengaruh pemberian balas jasa yang diberikan tidak secara adil, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator keadilan terkait keadilan pemimpin yang sudah diterapkan di perusahaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator waskat (pengawasan melekat) terkait ketepatan waktu dalam bekerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator waskat (pengawasan melekat) terkait penyelesaian job disk sesuai waktu yang ditentukan. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,15 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 9 (P9) dari data angket jawaban responden pada indikator sanksi hukum terkait pemakaian seragam sesuai peraturan perusahaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,20 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 10 (P10) dari data angket jawaban responden pada indikator sanksi hukum terkait keluar kantor untuk keperluan pribadi. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4

Nilai pusat pertanyaan 11 (P11) dari data angket jawaban responden pada indikator ketegasan terkait waktu masuk kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau

nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 12 (P12) dari data angket jawaban responden pada indikator ketegasan terkait aturan kerja atau tata tertib yang ada diperusahaan. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 2,90 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 3,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

Nilai pusat pertanyaan 13 (P13) dari data angket jawaban responden pada indikator hubungan kemanusiaan terkait pemimpin yang memberikan perhatian penuh kepada seluruh karyawan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

**Tabel 3.13**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja**

T R	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Keterangan		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Me	Mo
1	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7	4,18	4,00	4,00
2	0	0,0	0	0,0	4	7,5	16	30,2	33	62,3	4,54	5,00	5,00
3	0	0,0	0	0,0	1	1,9	30	56,6	22	41,5	4,39	4,00	4,00
4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	54,7	23	43,3	4,39	4,00	4,00
5	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7	4,18	4,00	4,00
6	0	0,0	0	0,0	4	7,5	16	30,2	33	62,3	4,54	5,00	5,00
7	0	0,0	0	0,0	1	1,9	29	54,7	22	41,5	4,40	4,00	4,00
8	0	0,0	1	0,0	0	0,0	29	54,7	23	43,3	4,39	4,00	4,00

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.13 hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel X3 (Kinerja Karyawan) dimana Nilai pusat pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indikator kuantitas terkait karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur),memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator kuantitas terkait karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan,memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,54 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 5,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 5.

Nilai pusat pertanyaan 3 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator kualitas terkait standar kerja karyawan yang ditetapkan instansi tercapai dengan baik. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator kualitas terkait hasil pekerjaannya dicapai dengan baik dibandin rekan kerja lainnya,memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00

dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 5 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator waktu kerja terkait datang tepat waktu ke tempat kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,18 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator waktu kerja terkait tepat waktu dalam melaksanakan tugas. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,54 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. Nilai pusat pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator waktu kerja terkait taat aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,40 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Nilai pusat pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator kerja sama terkait bisa bekerja sama dengan baik dengan pimpinan atau sesama karyawan. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,39 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*, dengan menetapkan derajat keyakinan signifikansi sebesar 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil pengujian data dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.14 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83478680
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.061
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.700
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.14 tersebut, dapat diketahui bahwa pengujian normalitas dilakukan pada data motivasi, kedisiplinan, kinerja karyawan yang dilakukan pada masing-masing kelompok dengan menggunakan teknik *kolmogrov-smirnov* dengan bantuan SPSS 16.0 Berdasarkan analisis uji prasyarat yang diperoleh, maka kesimpulan hasil uji normalitas yaitu nilai  $Asymp.Sig > 0,05$  ( $0,711 > 0,05$ ). Artinya bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, hal ini dikarenakan mempunyai fluktuasi data yang stabil, dengan kata lain banyak data residual yang terpenuhi.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika  $VIF > 10$  dan nilai  $tolerance < 0,10$  maka terjadi multikolinieritas
- 2) Jika  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Riant Nugroho, *Metode Penelitian kebijakan*, 58

**Tabel 3.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.762	3.878		5.354	.000		
Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001	.984	1.016
Kedisiplinan	.467	.051	.778	9.084	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.15 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel coefficient Statistics dua kolom terakhir diatas. Nilai VIF untuk variabel motivasi yaitu 1.016 dengan Tolerance .984, VIF untuk variabel kedisiplinan yaitu 1.016 dengan Tolerance .984 karena nilai Tolerance dari kedua variabel  $> 0,10$  dan VIF dari kedua variabel  $< 10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menguji tidaknya heteroskedastisitas menggunakan *uji Glejser*. Untuk

mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 3.16**  
**Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.914	2.431		.376	.708
Motivasi	.030	.049	.088	.621	.538
Kedisiplinan	-.013	.032	-.057	-.401	.690

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.16 diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji hetroskedastisitas dengan metode glesjer diperoleh nilai (Sig.) 0,538 dan 0,690  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data tidak tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistic yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara ain dari satu variabel bebas atau variabel estimator atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependent atau variabel.

**Tabel 3.17**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	20.762	3.878		5.354	.000
Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001
Kedisiplinan	.467	.051	.778	9.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.17 terdapat beberapa kolom dalam tabel *coefficients* diatas. Untuk mencari persamaan regresi linier berganda adalah kolom “B”. Dalam kolom B terdapat nilai (*constant*) adalah 20.762, motivasi -0,277, dan kedisiplinan 0,467. *Constant* merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama interpretasi. Sedangkan -0,277 dan 0,467 berturut-turut adalah konstanta untuk X1 dan X2, sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linier berganda yaitu;

$$Y = 20,762 - 0,277X1 + 0467X2$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut yaitu :

- a. Nilai konstanta sebesar 20,762 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas (X1 dan X2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 20,762 bahwa nilai kinerja karyawan tanpa motivasi dan kedisiplinan adalah 20,762.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar- 0,277. Artinya koefisien regresi negatif sebesar 0,277. Jika Motivasi (X1) meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar

0,277. Artinya, jika kedisiplinan naik sebesar 0,277 maka kinerjanya akan menurun sebesar 0,277.

- c. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 0,467. Artinya koefisien regresi positif sebesar 0,467. Jika kedisiplinan ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,467. Artinya, jika kedisiplinan naik sebesar 0,467 maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0,467

## 5. Uji Hipotesis Penelitian

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji Parsial atau disebut uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X$ ) secara parsial (sendiri-sendiri/ masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu;

- 1) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau Sig  $<$  0,05 maka variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ )
- 2) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel atau Sig  $>$  0,05 maka variabel bebas ( $X$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ )

Nilai  $T_{Tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan  $df = (n-k)$  Dimana  $k$  = jumlah variabel (bebas dan terikat) dan  $n$  = jumlah sampel pembentuk regresi. Jadi  $df = (53-3) = 50$ . Hasil diperoleh untuk  $T_{Tabel}$  sebesar 2,00856 (lihat pada lampiran  $T_{Tabel Sig (0,05)}$ ).

**Tabel 3.18 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.762	3.878		5.354	.000
Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001
Kedisiplinan	.467	.051	.778	9.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.18 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $3,572 > 2,008$ ) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,001 ( $\text{sig} < 0,05$ ), sedangkan variabel X2 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $9,084 > 2,008$ ) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember.

**b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen /variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu;

- 1) Jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau Sig  $<$  0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- 2) Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel atau  $Sig > 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Nilai  $F_{Tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistic untuk signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = (k-1)$   $df_2 = (n-k)$ . Dimana  $k =$  jumlah variabel (bebas dan terikat) dan  $n =$  jumlah sampel pembentuk regresi.  $df_1 = (3-1) = 2$  dan  $df_2 = (53-3) = 50$ . Hasil diperoleh untuk  $F_{Tabel}$  sebesar 3,18 (lihat pada lampiran  $F_{Tabel Probabilitas 0,05}$ )

**Tabel 3.19 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	309.926	2	154.963	44.261	.000 <sup>a</sup>
Residual	175.055	50	3.501		
Total	484.981	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3.19 hasil output SPSS diatas bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel yaitu  $F$  hitung sebesar  $44,261 > F$  tabel 3,18 sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $Sig < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2) jika diuji secara bersama- sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas atau motivasi (X1) dan

kedisiplinan (X2) terhadap variabel tergantung (variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian). Hal tersebut dapat diketahui melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Berdasarkan hasil pengolahan dari SPSS 16.0, maka uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.625	1.871

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

Sumber: Data diolah2019

Berdasarkan tabel 3.20 tersebut merupakan hasil dari analisis regresi berganda. Hasil pengujian dapat diketahui bahwa motivasi dan kedisiplinan menunjukkan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk tabel diatas menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi dapat di lihat dari nilai *R square* ( $R^2$ ) yang menunjukkan nilai sebesar 0,639 atau 63,9%. Artinya penelitian tersebut memiliki tingkat persentase pengaruh motivasi dan kedisiplinan sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan sisanya yaitu 36,1% yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Hasil analisis di atas memberikan beberapa informasi tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap

variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS 16.0 selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

## 1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial

### a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana untuk variabel motivasi yang dihasilkan adalah nilai  $T_{hitung} 3,572 > F_{tabel} 2,008$  sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDP Kahyangan Jember.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDP kahyangan Jember.

### b. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana untuk variabel kedisiplinan yang dihasilkan adalah nilai  $T_{hitung} 9,084 > T_{tabel} 2,008$  sedangkan nilai

signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PDP Kahyangan Jember.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDP kahyangan Jember

## 2. Analisis Dan Interpretasi Secara Simultan

### a. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan dengan SPSS, dimana nilai  $F_{hitung} 44,261 > F_{Tabel} 3,18$  sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDP kahyangan Jember. Adapun hasil uji koefisien determinasi square ( $R^2$ ) besarnya pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan

Jember sebesar 0,639 atau 63,9%. Artinya penelitian tersebut memiliki tingkat persentase pengaruh motivasi dan kedisiplinan sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan sisanya yaitu 36,1% yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember” maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDP kahyangan Jember.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDP kahyangan Jember.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember. Dan memiliki nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,639. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%. Artinya 63,9% dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, Sedangkan sisanya yaitu 36,1% yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak dijelaskan

dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, tingkat stress kerja, kondisi fisik, sistem kompensasi, dan aspek-aspek ekonomi.

## **B. Saran - Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan perlu meningkatkan pengembangan tenaga kerja seperti halnya memberikan pelatihan – pelatihan khusus bagi para karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember semacam pelatihan *Outdoor Class* yaitu kelas uji cita rasadengan tujuan agar para karyawan bisa lebih memahami dari hulu sampai hilir mengenai komoditas kopi dan yang paling penting belajar mengetahui secara akurat akan rasa kopi itu sendiri.
2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, maka perusahaan sebaiknya melakukan liburan setahun sekali dengan tujuan agar karyawan lebih memperat silaturrahi dan merasa dekat dengan karyawan lain serta dengan para atasan dengan adanya kegiatan liburan bersama, sedangkan dalam peningkatan kedisiplinan diberikan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan diadakan hal seperti itu maka akan membuat para karyawan tidak terlalu mersa jenuh dan bosan selama mereka bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2004. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharmi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari.S, Muhammad . 2016. “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makassar.
- Anggoro Putro, Nanang Yogi. 2017. “*Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun*” Skripsi, Universitas negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber DayaManusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 2000. *Manajemen Sumber DayaManusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Gosyen Publising
- Halil. 2015. “*Pengaruh Kepemimpinan, kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui kinerja karyawan (studi Empiris Pada Perusahaan daerah pekebunan (PDP) kabupaten Jember*”. Jurnal. Jember. Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Politeknik Jember.
- Hasanah, Uswatun. 2016. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan BRI Syari’ah Cabang Jember*”. Skripsi, Istitut Islam Negeri Jember, Jember.
- JEMBERKAB, “*Profil Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember*”, <http://jemberkab.go.id/pdp-kahyangan/>.(Diakses 22 November 2018).

- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi, dan Konsep*, Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Kementrian Agama RI. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: PT. Insan Media Pustaka
- Lusi, Andika & Wulandari. Ayu. Tanpa Tahun. *Analisis Nilai Tambah Dan Prospek Pengembangan Agroindustri Kopi Di Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember* (Studi kasus Di Kebun Sumberwadung DesaHarjomulyo Kecamatan Silo). Jurnal, Universitas Jember
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IN MEDIA.
- Ndraha, Latizuduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Neolaka, 2016. *Penelitian Dan Statistik*, Bandung: PT Remaja Posdakarya.
- Nur Avni Rozalia., dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Nardi. 2018. Wawancara. Jember. 27 November
- Istitut Agama Islam Negeri Jember. 2015. *Pedoman Penulisan karya Ilmiah*, Jember Tim Penyusun IAIN Jember Press
- Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- Pranata, Rizon . 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*". Skripsi, Universitas Bengkulu, Bengkulu
- R.Terry , Geogre Dan W. Rue. 1992. *Dasar- Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahmad. 2018. Wawancara. Jember. 22 November.
- Rofi'i. 2018. Wawancara. Jember. 25 November
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Susanto, Agus. 2017. *Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiono Dan Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & lisrel*, Bandung: ALFABETA.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: ALFABETA.
- Tisnawati Sule, Ernie. 2005. *Pengantar manajemen*, Jakarta: Prenadamedia Grroup
- Winardi. 2007. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widayaningtyas, Rika. 2016. ” *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT macan Jaya Cemerlang Klaten)*”. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016
- Widi. 2019. Wawancara. Jember. 24 Januari
- Yahya, Yohanes . 2006. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

IAIN JEMBER



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136  
Website : WWW.iain-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id  
**J E M B E R**

Nomor : B- /In.20/7.a/PP.00.9/ /2018  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Sdr : Pimpinan PDP Kahyangan Jember  
di-  
TEMPAT

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Lukhail Maknunah  
NIM : E20152134  
Semester : VII  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Ekonomi Syari'ah  
No Telpn : 083832082736/081326374009  
Dosen Pembimbing : Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.Si  
NIP : 196905231998032001  
Judul Penelitian : "Pengaruh Motiyasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDP Kahyangan Jember".

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.  
**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Jember, 16 Oktober 2018  
a.n. Dekan, Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam  
Bidang Akademik



Rokhim, S.Ag., M.E.I  
NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember
3. Arsip



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada  
Yth. Sdr. Dirut PDP Kahyangan Kab. Jember  
di -

JEMBER

**SURAT REKOMENDASI**

Nomor : 072/2451/415/2018

Tentang

**PENELITIAN**

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011;
  2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember tanggal 17 Oktober 2018 Nomor : B-1032/In.20/7.a/PP.00.9/10/2018 perihal Penelitian

**MEREKOMENDASIKAN**

- Nama / NIM. : Lukluil Maknunah / E20152134  
Instansi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember  
Alamat : Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember  
Keperluan : Mengadakan Penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :  
"Analisa Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember"  
Lokasi : PDP Kahyangan Jember  
Waktu Kegiatan : Oktober s/d Nopember 2018

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember  
Tanggal : 17-10-2018  
An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK  
KABUPATEN JEMBER  
Kabid. Jalan Strategis dan Politik  
  
ACHMAED DAVID F., S.Sos  
Pembina  
NIP. 1969091119802 1001

- Tembusan :  
Yth. Sdr. : 1. Fak. Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Jember;  
2. Yang Bersangkutan.



**PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN ( PDP )  
KAHYANGAN JEMBER  
KANTOR DIREKSI**

Jl. Gajah Mada 245 Telfax. 0331-483934 Jember 68133

Jember, 21 Nopember 2018

Kepada :

Yth. Sdr. Kepala

BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK

Pemerintah Kabupaten Jember

Jl. Letjen S. Parman No. 89

di

JEMBER

Nomor : 01/611.2/ <sup>LYSS</sup> 1710/2018

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : Peretujuan Penelitian.

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Saudara tanggal 17 Oktober 2018 :  
072/2451/415/2018 perihal Rekomendasi tentang Penelitian.

Pada prinsipnya Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan  
Jember tidak keberatan & memberikan ijin untuk kegiatan tersebut kepada :

Nama : 1. Luklul Makmunah / E20152134  
Insatansi/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember  
Alamat : Jl. Mataram No. 1 Jember  
Keperluan : Melaksanakan Kegiatan Penelitian.  
Peserta : 4 Orang  
Lokasi : PDP Kahyangan Jember Kantor Direksi  
Waktu Tanggal : Januari - Pebruari 2019

Surat Ijin ini diberikan dengan ketentuan :

1. Penelitian/kegiatan ini benar-benar untuk kepentingan pendidikan.
2. Tidak dibenarkan melakukan aktifitas politik.
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian penelitian.
4. Segala bentuk resiko yang diakibatkan kegiatan tersebut menjadi tanggungjawab pelaksana.

Demikian untuk menjadikan maklum, atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

DIREKTUR UTAMA  
DIREKSI  
Ir. HARIYANTO, MSI.

**Tembusan Yth :**

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember
2. Pelaksana
3. Arsip 01

Lampiran 1

### **Kuesioner Penelitian**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara (i) Responden

DiTempat

Dengan Hormat,

Nama Saya Lukluil Maknunah, Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember”** berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon dengan hormat Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan partisipasinya dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan setahun terakhir. Adapun pernyataan yang diberikan, tidak mempublikasikan serta dijamin kerahasiaan pernyataan, karena data tersebut hanya digunakan untuk penyelesaian skripsi.

Demikian permohonan ini disampaikan, terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan ini

Hormat Saya,

**Lukluil Maknunah**  
NIM. E20152134

## Lembar Kuesioner

### 1. Petunjuk Pengisian

Petunjuk Pengisian Koesioner sebagai berikut:

- a. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
- c. Berilah tanda silang(X ) pada jawaban yang anda anggap paling benar
- d. Keterangan:

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

### 2. Identitas Responden

1. Nama Responden : .....
2. Umur : .....Tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. SD d. Diploma  
b. SMP e. S1  
c. SMA
4. Jenis Kelamin : (...) Laki-laki (...) Perempuan
5. Status Pekerjaan : .....
6. Lama Masa Kerja : .....Bulan/Tahun

3. Berilah tanda *check list* ( ) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja

## Motivasi

### A. Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
2	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini					

### B. Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5	Saya merasa nyaman karena saya bekerja dilingkungan yang aman					

### C. Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya					
7	Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka					
8	Saya pernah dilibatkan dalam kegiatan formal yang diadakan oleh perusahaan					

### D. Kebutuhan Akan Penghargaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9	Hasil kerja saya selama ini diakui oleh perusahaan					
10	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja					
11	Perusahaan memberikan penghargaan berupa uang bagi karyawan yang berprestasi					

### E. Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
12	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja					
13	Bagi saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

## Kedisiplinan

### A. Tujuan dan Kemampuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pelayanan yang saya berikan selalu cepat, tepat, dan akurat					
2	saya selalu aktif dan rajin dalam bekerja					

### B. Teladan Pemimpin

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
4	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri apa diperintah oleh atasan					

### C. Balas Jasa

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan					

### D. Keadilan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi/perusahaan					

### E. Waskat (Pengawasan Melekat)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7	Saya selalu datang ketempat kerja tepat waktu					
8	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan peraturan					

### F. Sanksi Hukum

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9	Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang ditentukan oleh peraturan					
10	Saya pernah keluar kantor pada jam kerja untuk keperluan pribadi					

### G. Ketegasan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11	Jika masuk jam kerja, saya langsung mengerjakan apa yang menjadi pekerjaan saya ditempat kerja					
12	Ditegur langsung oleh atasan, karena tidak meyakini aturan kerja atau tata tertib yang ada pada perusahaan tersebut					

### H. Hubungan Kemanusiaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
13	Pemimpin selalu memberikan perhatian penuh kepada setiap karyawan					

### Kinerja Karyawan

#### A. Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					

#### B. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini saya dapat capai dengan baik					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					

#### C. Waktu Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
6	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
7	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					

#### D. Kerja Sama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8	Saya bisa bekerja sama dengan baik baik dengan pimpinan/sesama karyawan					

Lampiran 2

**Tabulasi Data Kuesioner**

NO	Motivasi													Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	31
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	45
3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	1	34
4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	38
5	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	2	1	2	37
6	3	3	3	3	4	3	2	4	1	4	2	1	2	35
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	39
9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
10	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	31
11	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	31
12	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	39
15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	47
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	39
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
21	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	42
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	40
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	41
25	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	40
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
27	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	39
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	39
31	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41
32	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	40
33	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	39
34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41
35	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	39
36	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	39
37	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41
39	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	43
40	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	42
41	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	38
42	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	39
43	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	43
44	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	41
45	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	40
46	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	39
47	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	38
48	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	38
49	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	47
50	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	42
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	47
52	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	37
53	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	37

NO	Kedisiplinan													Total Skor	Kinerja karyawan								Total Skor	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	48	4	5	4	4	4	5	4	4	34
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	51	4	5	4	4	4	5	4	4	34
3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	46	3	5	5	4	3	5	5	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	2	5	54	5	4	4	5	5	4	4	5	5	36
6	4	2	3	4	4	5	4	2	3	4	5	2	4	46	4	3	4	5	4	3	4	5	5	32
7	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	53	4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
8	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	2	3	46	3	5	5	4	3	5	5	4	4	34
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	53	4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
10	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	56	4	5	5	5	4	5	5	5	5	38
11	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	58	5	5	4	5	5	5	4	5	5	38
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	62	5	5	4	5	5	5	4	5	5	38
13	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	50	3	5	4	4	3	5	4	4	4	32
14	5	2	5	5	4	4	5	2	5	4	4	2	5	52	5	4	4	4	5	4	4	4	4	34
15	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	56	4	3	4	5	4	3	4	5	5	32
16	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	55	4	5	5	5	4	5	5	5	5	38
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	53	4	5	5	4	4	5	5	4	4	36
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	34
21	3	2	5	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	46	3	5	4	4	3	5	4	4	4	32
22	5	3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	5	53	5	4	4	5	5	4	4	5	5	36
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	47	3	5	4	4	3	5	4	4	4	32
25	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	3	51	3	5	4	5	3	5	4	5	5	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	57	4	5	5	5	4	5	5	5	5	38
28	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	51	3	5	4	4	3	5	4	4	4	32
29	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	51	4	5	4	5	4	5	4	5	5	36
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	53	4	5	5	4	4	5	5	4	4	36
31	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	57	4	5	4	5	4	5	4	5	5	36
32	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	53	4	3	3	4	4	3	3	4	4	28
33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	48	4	5	4	4	4	4	5	4	4	34
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	55	4	5	5	5	4	5	5	5	5	38
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64	5	4	5	5	5	4	5	5	5	38
36	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	30
37	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	57	5	4	4	4	5	4	4	4	4	34
38	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	57	5	3	5	5	5	3	5	5	5	36
39	2	3	4	2	5	2	2	3	4	5	2	3	2	39	2	4	5	2	2	4	5	2	2	26
40	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	30
41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	34
43	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	57	5	4	4	4	5	4	4	4	4	34
44	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	58	5	5	5	4	5	5	5	5	4	38

45	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	<b>57</b>	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>38</b>
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>49</b>	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>34</b>
47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	<b>60</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>38</b>
48	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	<b>57</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>34</b>
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>62</b>	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>36</b>
50	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	<b>57</b>	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>36</b>
51	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	<b>56</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>34</b>
52	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	<b>60</b>	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>38</b>
53	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	<b>57</b>	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>38</b>

IAIN JEMBER

Lampiran 3

**Hasil Uji Deskriptif Responden**

**Frequencies**

**Statistics**

		Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Status Pekerjaan	Lama Bekerja
N	Valid	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	42	79.2	79.2	79.2
	Perempuan	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-39 tahun	29	54.7	54.7	54.7
	40-50 Tahun	16	30.2	30.2	84.9
	>50 Tahun	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPM	2	3.8	3.8	3.8
	SMA/SMK	27	50.9	50.9	54.7
	Diploma	3	5.7	5.7	60.4
	S1	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Status Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Umum	15	28.3	28.3	28.3
	Protek	9	17.0	17.0	45.3
	SPI	6	11.3	11.3	56.6
	Pemasaran	5	9.4	9.4	66.0
	Keuangan	5	9.4	9.4	75.5
	Unit Usaha lain	9	17.0	17.0	92.5
	Direktur	2	3.8	3.8	96.2
	Ajudan	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 Tahun	6	11.3	11.3	11.3
	10-20 Tahun	36	67.9	67.9	79.2
	>20 tahun	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



Lampiran 4

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Frequencies

		Statistics												
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.9057	3.0755	2.9811	3.1132	3.0566	3.3208	3.1887	3.6792	2.7736	3.0943	2.8679	2.7358	2.7736
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Mode		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00

Frequency Table

**p1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	10	18.9	18.9	18.9
	Netral	38	71.7	71.7	90.6
	Setuju	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Netral	45	84.9	84.9	88.7
	Setuju	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	11.3	11.3	11.3
	Netral	42	79.2	79.2	90.6
	Setuju	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	2	3.8	3.8	3.8
	netral	43	81.1	81.1	84.9
	setuju	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	6	11.3	11.3	13.2
	Netral	35	66.0	66.0	79.2
	Setuju	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	34	64.2	64.2	66.0
	Setuju	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	41	77.4	77.4	79.2
	Setuju	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	32.1	32.1	32.1
	Setuju	36	67.9	67.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.8	3.8	3.8
	tidak setuju	11	20.8	20.8	24.5
	Netral	37	69.8	69.8	94.3
	Setuju	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	13.2	13.2	13.2
	Netral	34	64.2	64.2	77.4
	Setuju	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	14	26.4	26.4	26.4
	Netral	32	60.4	60.4	86.8
	Setuju	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.8	3.8	3.8
	tidak setuju	12	22.6	22.6	26.4
	Netral	37	69.8	69.8	96.2
	Setuju	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	13	24.5	24.5	26.4
	Netral	36	67.9	67.9	94.3
	Setuju	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Frequencies**

**Statistics**

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p8	p9	p10	p11	p12	p13	
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean	4.1887	4.1509	4.2075	4.1887	4.3962	4.3962	4.1887	4.1509	4.2075	4.3962	4.3962	2.9057	4.1887
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00

**Frequency Table**

**p1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	8	15.1	15.1	17.0
	Setuju	24	45.3	45.3	62.3
	sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Netral	6	11.3	11.3	17.0
	Setuju	24	45.3	45.3	62.3
	sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	18.9	18.9	18.9
	Setuju	22	41.5	41.5	60.4
	sangat setuju	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	8	15.1	15.1	17.0
	Setuju	24	45.3	45.3	62.3
	Sangatsetuju	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	30	56.6	56.6	58.5
	sangat setuju	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	29	54.7	54.7	56.6
	sangat setuju	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**p7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	8	15.1	15.1	17.0
	Setuju	24	45.3	45.3	62.3
	sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.7	5.7	5.7
Netral	6	11.3	11.3	17.0
Setuju	24	45.3	45.3	62.3
sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	18.9	18.9	18.9
Setuju	22	41.5	41.5	60.4
sangat setuju	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	30	56.6	56.6	58.5
sangat setuju	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	29	54.7	54.7	56.6
sangat setuju	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	13	24.5	24.5	24.5
Netral	32	60.4	60.4	84.9
Setuju	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

p13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
Netral	8	15.1	15.1	17.0
Setuju	24	45.3	45.3	62.3
sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

## Frequencies

### Statistics

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8
N	Valid	53	53	53	53	53	53	52	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	1	0
Mean		4.1887	4.5472	4.3962	4.3962	4.1887	4.5472	4.4038	4.3962
Median		4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00

## Frequency Table

### p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	8	15.1	15.1	17.0
	Setuju	24	45.3	45.3	62.3
	sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	7.5	7.5	7.5
	Setuju	16	30.2	30.2	37.7
	sangat setuju	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	30	56.6	56.6	58.5
	sangat setuju	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	29	54.7	54.7	56.6
	Sangatsetuju	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	8	15.1	15.1	17.0
	Setuju	24	45.3	45.3	62.3
	sangat setuju	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	7.5	7.5	7.5
	Setuju	16	30.2	30.2	37.7
	sangat setuju	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	29	54.7	55.8	57.7
	sangat setuju	22	41.5	42.3	100.0
	Total	52	98.1	100.0	
Missing	System	1	1.9		
Total		53	100.0		

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	29	54.7	54.7	56.6
	sangat setuju	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Data

Correlation

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	skor_item
item_1	Pearson Correlation	1	-.059	.547**	.135	.419**	.186	-.005	.031	.171	.090	.137	-.081	.181	.441**
	Sig. (2-tailed)		.675	.000	.337	.002	.183	.974	.828	.220	.523	.328	.564	.195	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_2	Pearson Correlation	-.059	1	.117	.065	.140	.070	.481**	.242	.074	.052	.123	.173	.165	.367**
	Sig. (2-tailed)	.675		.404	.646	.317	.617	.000	.081	.597	.711	.380	.215	.237	.007
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_3	Pearson Correlation	.547**	.117	1	.110	.268	.190	.113	.060	.328*	.287*	.328*	.193	.419**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.404		.433	.052	.172	.421	.668	.016	.037	.017	.166	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_4	Pearson Correlation	.135	.065	.110	1	.119	.185	.192	.186	.027	.185	.058	-.032	.265	.358**
	Sig. (2-tailed)	.337	.646	.433		.395	.186	.168	.184	.849	.184	.680	.821	.056	.008
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_5	Pearson Correlation	.419**	.140	.268	.119	1	.121	.305*	.320*	-.016	.596**	.264	-.164	.194	.580**
	Sig. (2-tailed)	.002	.317	.052	.395		.387	.026	.020	.909	.000	.056	.240	.164	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_6	Pearson Correlation	.186	.070	.190	.185	.121	1	.068	.356**	.176	.025	.257	.095	.121	.440**
	Sig. (2-tailed)	.183	.617	.172	.186	.387		.630	.009	.207	.859	.063	.500	.389	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_7	Pearson Correlation	-.005	.481**	.113	.192	.305*	.068	1	.297*	.091	.223	.233	.047	.171	.470**
	Sig. (2-tailed)	.974	.000	.421	.168	.026	.630		.031	.519	.108	.093	.737	.220	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_8	Pearson Correlation	.031	.242	.060	.186	.320*	.356**	.297*	1	-.124	.178	.050	-.103	.152	.383**
	Sig. (2-tailed)	.828	.081	.668	.184	.020	.009	.031		.377	.202	.724	.465	.276	.005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_9	Pearson Correlation	.171	.074	.328*	.027	-.016	.176	.091	-.124	1	-.046	.174	.896**	.454**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.220	.597	.016	.849	.909	.207	.519	.377		.744	.214	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_10	Pearson Correlation	.090	.052	.287*	.185	.596**	.025	.223	.178	-.046	1	.293*	.017	.119	.499**
	Sig. (2-tailed)	.523	.711	.037	.184	.000	.859	.108	.202	.744		.033	.901	.395	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_11	Pearson Correlation	.137	.123	.328*	.058	.264	.257	.233	.050	.174	.293*	1	.217	.130	.541**
	Sig. (2-tailed)	.328	.380	.017	.680	.056	.063	.093	.724	.214	.033		.119	.355	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_12	Pearson Correlation	-.081	.173	.193	-.032	-.164	.095	.047	-.103	.896**	.017	.217	1	.384**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.564	.215	.166	.821	.240	.500	.737	.465	.000	.901	.119		.005	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_13	Pearson Correlation	.181	.165	.419**	.265	.194	.121	.171	.152	.454**	.119	.130	.384**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.195	.237	.002	.056	.164	.389	.220	.276	.001	.395	.355	.005		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
skor_item	Pearson Correlation	.441**	.367**	.628**	.358**	.580**	.440**	.470**	.383**	.541**	.499**	.541**	.451**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.008	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

## Correlation

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	skor_item
item_1	Pearson Correlation	1	.165	.031	1.000**	.144	.465**	1.000**	.165	.031	.144	.465**	-.042	1.000**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.238	.823	.000	.302	.000	.000	.238	.823	.302	.000	.763	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_2	Pearson Correlation	.165	1	.134	.165	-.007	.146	.165	1.000**	.134	-.007	.146	.282*	.165	.536**
	Sig. (2-tailed)	.238		.341	.238	.959	.297	.238	.000	.341	.959	.297	.041	.238	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_3	Pearson Correlation	.031	.134	1	.031	.031	-.015	.031	.134	1.000**	.031	-.015	.290*	.031	.393**
	Sig. (2-tailed)	.823	.341		.823	.824	.912	.823	.341	.000	.824	.912	.035	.823	.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_4	Pearson Correlation	1.000**	.165	.031	1	.144	.465**	1.000**	.165	.031	.144	.465**	-.042	1.000**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.238	.823		.302	.000	.000	.238	.823	.302	.000	.763	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_5	Pearson Correlation	.144	-.007	.031	.144	1	.041	.144	-.007	.031	1.000**	.041	-.059	.144	.304*
	Sig. (2-tailed)	.302	.959	.824	.302		.771	.302	.959	.824	.000	.771	.676	.302	.027
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_6	Pearson Correlation	.465**	.146	-.015	.465**	.041	1	.465**	.146	-.015	.041	1.000**	.050	.465**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.297	.912	.000	.771		.000	.297	.912	.771	.000	.722	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_7	Pearson Correlation	1.000**	.165	.031	1.000**	.144	.465**	1	.165	.031	.144	.465**	-.042	1.000**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.238	.823	.000	.302	.000		.238	.823	.302	.000	.763	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_8	Pearson Correlation	.165	1.000**	.134	.165	-.007	.146	.165	1	.134	-.007	.146	.282*	.165	.536**
	Sig. (2-tailed)	.238	.000	.341	.238	.959	.297	.238		.341	.959	.297	.041	.238	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

item_9	Pearson Correlation	.031	.134	1.000**	.031	.031	-.015	.031	.134	1	.031	-.015	.290	.031	.393**
	Sig. (2-tailed)	.823	.341	.000	.823	.824	.912	.823	.341		.824	.912	.035	.823	.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_10	Pearson Correlation	.144	-.007	.031	.144	1.000**	.041	.144	-.007	.031	1	.041	-.059	.144	.304*
	Sig. (2-tailed)	.302	.959	.824	.302	.000	.771	.302	.959	.824		.771	.676	.302	.027
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_11	Pearson Correlation	.465**	.146	-.015	.465**	.041	1.000**	.465**	.146	-.015	.041	1	.050	.465**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.297	.912	.000	.771	.000	.000	.297	.912	.771		.722	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_12	Pearson Correlation	-.042	.282*	.290*	-.042	-.059	.050	-.042	.282*	.290*	-.059	.050	1	-.042	.275*
	Sig. (2-tailed)	.763	.041	.035	.763	.676	.722	.763	.041	.035	.676	.722		.763	.046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item_13	Pearson Correlation	1.000**	.165	.031	1.000**	.144	.465**	1.000**	.165	.031	.144	.465**	-.042	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.238	.823	.000	.302	.000	.000	.238	.823	.302	.000	.763		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
skor_item	Pearson Correlation	.796**	.536**	.393**	.796**	.304*	.572**	.796**	.536**	.393**	.304*	.572**	.275*	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.027	.000	.000	.000	.004	.027	.000	.046	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

## Correlations

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	skor_item
item_1	Pearson Correlation	1	-.138	.144	.465**	1.000**	-.138	.142	.465**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.326	.302	.000	.000	.326	.316	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
item_2	Pearson Correlation	-.138	1	.313	.026	-.138	1.000**	.327	.026	.450**
	Sig. (2-tailed)	.326		.023	.855	.326	.000	.018	.855	.001
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
item_3	Pearson Correlation	.144	.313	1	.041	.144	.313	1.000**	.041	.585**
	Sig. (2-tailed)	.302	.023		.771	.302	.023	.000	.771	.000
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
item_4	Pearson Correlation	.465**	.026	.041	1	.465**	.026	.057	1.000**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.855	.771		.000	.855	.690	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
item_5	Pearson Correlation	1.000**	-.138	.144	.465**	1	-.138	.142	.465**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.326	.302	.000		.326	.316	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
item_6	Pearson Correlation	-.138	1.000**	.313	.026	-.138	1	.327	.026	.450**
	Sig. (2-tailed)	.326	.000	.023	.855	.326		.018	.855	.001
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
item_7	Pearson Correlation	.142	.327	1.000**	.057	.142	.327	1	.057	.580**
	Sig. (2-tailed)	.316	.018	.000	.690	.316	.018		.690	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
item_8	Pearson Correlation	.465**	.026	.041	1.000**	.465**	.026	.057	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.855	.771	.000	.000	.855	.690		.000
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53
skor_item	Pearson Correlation	.680**	.450**	.585**	.624**	.680**	.450**	.580**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	52	53	53

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

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



Lampiran 6

**Hasil Uji Reliabilitas Data**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	36.6604	10.075	.301	.721
item_2	36.4906	10.562	.262	.725
item_3	36.5849	9.632	.534	.697
item_4	36.4528	10.522	.242	.727
item_5	36.5094	9.293	.433	.704
item_6	36.2453	10.112	.306	.721
item_7	36.3774	10.163	.359	.715
item_8	35.8868	10.372	.254	.726
item_9	36.7925	9.514	.394	.710
item_10	36.4717	9.716	.348	.716
item_11	36.6981	9.484	.391	.711
item_12	36.8302	9.913	.295	.723
item_13	36.7925	9.360	.474	.699

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	49.7736	20.332	.730	.772
item_2	49.8113	22.041	.402	.804
item_3	49.7547	23.496	.260	.814
item_4	49.7736	20.332	.730	.772
item_5	49.5660	24.558	.205	.814
item_6	49.5660	22.789	.485	.796
item_7	49.7736	20.332	.730	.772
item_8	49.8113	22.041	.402	.804
item_9	49.7547	23.496	.260	.814
item_10	49.5660	24.558	.205	.814
item_11	49.5660	22.789	.485	.796
item_12	51.0566	24.554	.156	.819
item_13	49.7736	20.332	.730	.772

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	98.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.9
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	30.8462	6.721	.508	.698
item_2	30.5000	7.902	.283	.742
item_3	30.6346	7.727	.445	.713
item_4	30.6538	7.290	.520	.698
item_5	30.8462	6.721	.508	.698
item_6	30.5000	7.902	.283	.742
item_7	30.6346	7.727	.445	.713
item_8	30.6538	7.290	.520	.698

## Lampiran 7

### Hasil Uji Normalitas Data

#### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.625	1.87112

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.926	2	154.963	44.261	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.055	50	3.501		
	Total	484.981	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.762	3.878		5.354	.000
	Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001
	Kedisiplina	.467	.051	.778	9.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.0472	39.8223	34.9811	2.44134	53
Residual	-6.41183	2.97775	.00000	1.83479	53
Std. Predicted Value	-3.250	1.983	.000	1.000	53
Std. Residual	-3.427	1.591	.000	.981	53

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja karyawan	Unstandardized Residual
N	53	53	53	53
Normal Parameters <sup>a</sup>				
Mean	39.5660	53.9623	34.9811	.0000000
Std. Deviation	3.37131	5.09133	3.05394	1.83478680
Most Extreme Differences				
Absolute	.188	.102	.154	.096
Positive	.147	.068	.154	.061
Negative	-.188	-.102	-.148	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z	1.369	.742	1.123	.700
Asymp. Sig. (2-tailed)	.047	.640	.160	.711

a. Test distribution is Normal.



## Lampiran 8

### Hasil Uji Multikolinieritas Data

#### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplina, Motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.625	1.87112

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.926	2	154.963	44.261	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.055	50	3.501		
	Total	484.981	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	20.762	3.878		5.354	.000		
Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001	.984	1.016
Kedisiplina	.467	.051	.778	9.084	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			Disiplin Kerja	Motivasi
1	Correlations	Kedisiplinan	1.000	-.126
		Motivasi	-.126	1.000
	Covariances	Kedisiplinan	.003	.000
		Motivasi	.000	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.763	.01	.43	.69
	3	.003	32.076	.99	.57	.31

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

## Lampiran 9

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

#### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.625	1.87112

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.926	2	154.963	44.261	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.055	50	3.501		
	Total	484.981	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.762	3.878		5.354	.000
	Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001
	Kedisiplinan	.467	.051	.778	9.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.0472	39.8223	34.9811	2.44134	53
Residual	-6.41183	2.97775	.00000	1.83479	53
Std. Predicted Value	-3.250	1.983	.000	1.000	53
Std. Residual	-3.427	1.591	.000	.981	53

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.099 <sup>a</sup>	.010	-.030	1.17297

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.676	2	.338	.246	.783 <sup>a</sup>
	Residual	68.792	50	1.376		
	Total	69.469	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: RES2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.914	2.431		.376	.708
	Motivasi	.030	.049	.088	.621	.538
	Kedisiplinan	-.013	.032	-.057	-.401	.690

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 10

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.625	1.871

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.926	2	154.963	44.261	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.055	50	3.501		
	Total	484.981	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.762	3.878		5.354	.000
	Motivasi	-.277	.078	-.306	-3.572	.001
	Kedisiplinan	.467	.051	.778	9.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

IAIN JEMBER

Lampiran 11

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2903	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3174	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3243
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

tuksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Lampiran 12

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran 13

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.08	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010



	Kinerja Karyawan	8. Hubungan kemanusiaan. 1. Kualitas 2. kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama		f. Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas  g. Teknik analisis data: 1) Uji Regresi Linear Berganda 2) Uji Hipotesis 3) Uji Asumsi Klasik 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) 5) Uji signifikan yaitu uji t dan uji f	karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember	terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?		
--	------------------	--	--	---	--	--	--	--

IAIN JEMBER

**JURNAL PENELITIAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN  
(PDP) KAHYANGAN JEMBER 2019**

No	Tanggal	Keterangan	TTD
1	Kamis, 15 November 2018	Konfirmasi mengenai judul penelitian	↑
2	Senin, 19 November 2018	Pengajuan surat izin penelitian	↑ P
3	Rabu, 21 November 2018	Pengambilan surat persetujuan penelitian	↑ P
4	Selasa, 27 November 2018	Melakukan wawancara	↑ P
5	Senin, 31 Desember 2018	Melakukan observasi serta konfirmasi penyebaran angket	↑ P
6	Rabu, 09 Januari 2019	Penyebaran angket I	↑ P
7	Selasa, 22 Januari 2019	Pengambilan angket dan dokumentasi	↑ P
8	Jum'at, 25 Januari 2019	Penyebaran angket II	↑ P
9	Kamis, 07 february 2019	Pengambilan angket .	↑ P
10	Selasa, 26 Maret 2019	TTD Jurnal	↑ P

Jember, 26 Maret 2019



*[Handwritten signature]*

**Rahmad, S. Sos**  
Kasubag Personalia

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Lukluil Maknunah  
NIM : E 20152134  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Institusi : IAIN Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwab skripsi ini dengan judul :  
**“Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember”** secara keseluruhan adalah hasil kajian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 26 Maret 2019  
Saya yang menyatakan



Lukluil Maknunah  
NIM. E20152134

Lampiran 17

## DOKUMENTASI



**Melakukan wawancara bersama bapak widi selaku Kepala Unit  
Bagian Usaha Lain**



**Melakukan observasi beserta penyebaran angket di bagian Umum**



**Penyebaran Angket**



**Melakukan wawancara bersama 3 karyawan beserta penyebaran angket di bagian Sistem Pengawasan Internal (SPI)**



**Pengambilan Angket 1**



**Pengambilan Angket 2**

**BIODATA PENULIS**

Nama : Luklul Maknunah  
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 11-November-1996  
Nim : E20152134  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Ekonomi Syari'ah  
E-mail : luluk.maknunah311@gmail.com  
Alamat : Dusun Curah Suko, RT/RW 054/003  
Desa Kaliwining, Kecamatan Rambipuji,  
Kabupaten Jember



**Pendidikan Formal**

SDN Kaliwining 03 (2003-2009)  
MTs Kasyiful Ulum (2009-2012)  
SMA Nurul Qur'an Jurusan IPS (2012-2015)  
S1 IAIN Jember (2015-2019)

**Pendidikan Non Formal**

Madrasah Diniyah Miftahunnur Al-mustofa (2006-2012)  
Pondok Pesantren Nurul Qur'an Rowotamtu Rambipuji (2012-2015)