

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DIKOTA
MAKASSAR**

Nur Fitri Aulia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: nurfitri514@gmail.com

ABSTRAK

Nur Fitri Aulia (2020). Pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar, Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Prof. Dr. Romansyah Sahabuddin ., SE., M.Si** dan **Zainal Ruma, S.Pd., M.M.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 109 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan menggunakan teori sampel random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode deskripsi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product And Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Kedisiplinan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) memiliki hubungan atau pengaruh secara parsial dan hubungan atau pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja , Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Nur Fitri Aulia (2020). The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar City, Management Study Program, Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by **prof. Dr. Romansyah Sahabuddin., SE., M.Si** and **Zainal Ruma, S.Pd., M.M.** This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar City. The population in this study were all permanent employees, amounting to 109 employees. The number of samples used was 53 people using the random sampling theory. Data collection was carried out using descriptive methods and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that the two independent variables namely work discipline (X1) and work motivation (X2) have a partial relationship or influence and a simultaneous relationship or influence on the dependent variable, namely Employee Performance (Y).

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

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sedangkan manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan telah berjalannya proses-proses organisasi untuk memaksimalkan kinerja para karyawan, tim, dan organisasi.

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya.

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang memiliki organisasi atau perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam kegiatan di perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal yang penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi para karyawan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Upaya memotivasi karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin

meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menciptakan kinerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yaitu : **“Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122) bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009 : 193) bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Fathoni (2006 : 126) mengemukakan bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya”.

Terdapat beberapa tipe kegiatan kedisiplinan yang dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan. Menurut Handoko (2008 : 208), antara lain :

1) Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah.

- 2) **Disiplin Korektif**
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- 3) **Disiplin Progresif**
Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Pemberian sanksi diberikan atas pelanggaran-pelanggaran disiplin berdasarkan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 293) bahwa sanksi disiplin terbagi menjadi 3, yaitu :

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- 1) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- 2) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- 3) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- 4) **Pemutusan** hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

- 1) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- 2) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan atau bulanan.
- 3) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya :

- 1) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

a. Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009 : 131) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap

pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1) Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan peringatan seperti surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera.

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten.

Pemberian sanksi kepada karyawan tidak disiplin harus konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dikenakan sesuai dengan hukum yang telah berlaku.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal.

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harusnya tidak membedakan karyawan kerja, baik tua-muda, pria-wanita tetap di berlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku dan telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Koontz, 1990 : 115) bahwa Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan.

Menurut Manulang (1982 : 76) bahwa Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

(Armanu dan Mandayanti, 2012 : 154) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sementara menurut Hasibuan (2001 : 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 376) indikator yang memengaruhi kinerja diantaranya :

1) Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti : jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas dari hasil

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam artian menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

4) Kemampuan bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas organisasi tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktifitas pegawai dan

output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi (Noe, 1994).

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, maka hasil kinerja tidak baik. Begitu pun dengan disiplin kerja, apabila karyawan tidak memiliki sifat disiplin, maka karyawan tersebut tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan lepas dari tanggung jawabnya sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

a) *Variabel Penelitian*

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga didapatkan informasi mengenai hal tersebut dan ditariklah sebuah kesimpulan.

Variabel penelitian merupakan suatu indikator yang sangat menentukan keberhasilan suatu penelitian. Variabel penelitian merupakan fokus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian.

Sugiyono (2004 : 32) menyatakan bahwa, “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam variabel yang mempunyai hubungan antara satu variabel dengan varibel lain, yaitu :

- 1) Variabel Independen
Variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen.
- 2) Variabel dependen
Variabel yang nilainya dipengaruhi variabel independen.

b). Desain Penelitian

Desain penelitian atau langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Pertama, yaitu perencanaan yang memuat, bagaimana memilih masalah yang hendak diteliti serta membaca buku-buku atau segala referensi yang terkait dalam masalah yang diangkat, yakni masalah pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Kedua, melakukan studi pendahuluan yang dilakukan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut pra penelitian.

1. Selanjutnya menentukan rumusan masalah, kemudian mengumpulkan data dan menganalisis, sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

A. Definisi Operasional

Memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional dan pengukuran variabel yang akan digunakan sebagai acuan. Variabel yang diteliti harus didefinisikan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1) adalah
Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib. Jadi, disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.
2. Motivasi Kerja (X2) adalah
Motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu untuk memenuhi

kebutuhannya. Jadi, motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang ada dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk memajukan atau meningkatkan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar, agar memperoleh baik itu upah reward, promosi jabatan dan lain-lain.

3. Kinerja Karyawan (Y) adalah :
Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti : standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

a) Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2001 : 69) “Pengukuran merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel”.

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala pengukuran dan pemberian skor. Alat yang digunakan untuk mengukur data yaitu kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner telah mencakup indikator dari variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 117) bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang menjadi objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar yang berjumlah 109 karyawan.

2. Sampel

Karena populasi penelitian diasumsikan Homogen maka, penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel sederhana yang dilakukan secara acak di mana pemilihan sampelnya dilakukan tanpa harus memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut dan proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel.

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

Di mana :

1 = Konstan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E² =Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir misalnya 10%.

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

$$n = \frac{109}{1 + 109 (10)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109 (0,01)}$$

$$n = \frac{109}{1 + 0,09}$$

$$n = \frac{109}{2,09}$$

$$n = 52,12 \text{ dibulatkan } 53.$$

A. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a) Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung.

b) Kuesioner

Menurut Nasution (2003 : 128) “Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan untuk di isi dan dikembalikan dan dapat juga di jawab, di bawa pengawasan peneliti.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu kesesuaian alat ukur dengan yang di ukur, sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat dipakai untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran tersebut dikatakan reliabel atau dapat diandalkan. Pada uji instrumen ini peneliti menggunakan *realibility Analysis* dengan metode *Cronbach Alpha* dan menggunakan *Software SPSS 21 for Windows*. Dengan metode ini koefisien keandalan alat ukur dapat dihitung dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{KR}{1 + (K - 1)R}$$

Keterangan :

α : Koefisien keandalan alat ukur

K : Jumlah Variabel

R : Koefisien rata-rata koefisien antar variabel

Rancangan Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier berganda adalah (Singgih Santoso, 1999 : 43)

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y :Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi parsial variabel disiplin kerja

b₂ : Koefisien regresi parsial variabel motivasi kerja

x₁ : Variabel disiplin kerja

x₂ : Variabel motivasi kerja

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians mendapatkan suatu kesalahan pada pengganggu yang tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized residu* regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($\rho > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($\rho < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada molekul regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* $< 0,1$ atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji F-tes Stimultan

Uji stimultan dengan uji F ini sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai taraf signifikannya sebesar $\alpha = 1\%$ sampai dengan 10%.

Melakukan uji hipotesis, ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) dan harus disertai pula dengan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut :

a) $H_0 : \beta_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

b) $H_a : \beta_0 = 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

Uji Statistika

a) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.

b) $H_a : \beta_0 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

c) $H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan $H_a : \beta_0 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

d) Tolak H_0 dan terima H_1 , jika nilai signifikan $> 0,05$. Terima H_0 dan tolak H_1 , jika nilai signifikan $< 0,05$

Jika $\text{sig } F > 0,1$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $\text{sig } F < 0,1$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan atau sampai jauh mana variabel independen menjelaskan bahwa dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R. Square. Namun untuk regresi berganda sebaiknya menggunakan R. Square yang telah disesuaikan (*Adjusted R. Square*), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Nilai R. Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R. Square berkisar antara 0 sampai 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki R. Square maupun *Adjusted R. Square* dikatakan cukup tinggi dengan nilai di atas 0,5 (Singih Santoso, 1999 : 50-51).

5. Uji T-test (Parsial)

T-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun nilai taraf signifikansinya sebesar $\alpha = 1\%$ sampai dengan 10%.

Dimana untuk melakukan uji hipotesis, ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) dan harus disertai pula dengan hipotesis alternatif (H_1) sebagai berikut :

a. Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1)

- $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. $H_a : \beta_0 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

- $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. $H_a : \beta_0 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

a) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

- $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. $H_a : \beta_0 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

- $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. $H_a : \beta_0 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

1) Tolak H_0 dan Terima H_1 , jika nilai signifikan $> 0,05$.

2) Terima H_0 dan Tolak H_1 , jika nilai signifikan $< 0,05$.

Jika $\text{sig } T > 0,1$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $\text{sig } T < 0,1$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (simple Random Sampling). Pengumpulan data dalam menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar.

Proses penyebaran kuesioner ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 53 responden dan kuesioner yang tersebar sebanyak 53.

Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu

berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur		
Usia	Jumlah	Frekuensi
21-29	26	48
30-38	7	12
39-47	22	40
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 1 diatas persentase jumlah usia responden terbanyak rata-rata responden 21-29 tahun adalah sebanyak 26 orang dengan frekuensi 48, kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berada pada umur yang dikategorikan umur produktif.

Usia berpengaruh pada keaktifan seseorang untuk berpartisipasi .Dalam hal ini golongan muda dianggap lebih aktif dan akan lebih banyak memberikan pendapat dalam hal menetapkan keputusan.

Faktor usia merupakan salah satu identitas guna menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir responden dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

2). Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Frekuensi
1	Laki-laki	38	71
2	Perempuan	15	29
	Total responden	53	100

Tabel 2 diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-

laki sebanyak 38 orang dengan tingkat frekuensi sebesar 71 dan responden perempuan sebanyak 15 orang dengan tingkat frekuensi sebesar 29 orang. Dalam hal ini responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 orang dengan tingkat frekuensi 71. Sebagaimana menurut Yulianti (2004:24), bahwa di dalam sistem pelapisan atas dasar seskualisasi ini, golongan pria memiliki hak istimewa dibandingkan golongan wanita. Dengan demikian maka kecenderungannya, kelompok pria akan lebih banyak berpartisipasi. kriteria responden berdasarkan jenis kelamin peneliti gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 3 . Distribusi Responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Frekuensi
1	2-7	26	53
2	8-13	6	9
3	14-19	10	18
4	20-25	11	20
	Total Responden	53	100

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 53 responden mengenai lama bekerja, menyatakan pada umumnya responden dengan lama bekerja 2-7 tahun sebanyak 26 orang dengan tingkat frekuensi 53 paling tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4 . Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Frekuensi
	SLTA/SMK/S EDERAJAT	30	56
	D3	5	9
	S1	18	35
	Total Responden	53	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 53 responden mengenai pendidikan, penelitian ini responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/Sederajat adalah yang paling dominan dalam perusahaan, yaitu sebanyak 30 orang dengan tingkat frekuensi 56.

Hasil uji pada penelitian ini sebagai berikut:

- Uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir soal angket untuk variabel kedisiplinan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (Pada taraf signifikan 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product Standard Solution) 21 For Windows, maka diperoleh r hitung > dari r tabel.
- Uji Realibilitas. Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau bandal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.
- Uji normalitas . Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi > 0,05 , Maka nilai residual tidak berdistribusi normal.
- Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	16.669	6.557		2.542	.014
Kedisiplinan kerja (X1)	.063	.085	.105	0.748	.456
Motivasi Kerja (X2)	.248	.121	.287	2.045	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data olahan SPSS tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada hasil regresi berganda pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y=16.669+ 0.063X1 + 0.248X2$$

Persamaan regresi tersebut :

- Nilai konstanta sebesar 16.669 artinya bahwa jika kedisiplinan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) 0, Maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16.669.
 - Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,063 artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,063.
 - Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,248 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,248%.
- e. Koefisien Determinasi Berganda (R²)
- Dari tabel model summary dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,701 atau 70,1 % yang artinya variabel kinerja karyawan selisihnya sebesar 29,9% (100-70,1%) . dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termaksud dalam regresi linear ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.718	.701	3.471

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

- Uji parsial (Uji –t)
 - Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil uji t pada tabel 20 diketahui nilai signifikan untuk variabel kedisiplinan kerja (X₁) adalah 0,00 < 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 3,105 > 2,008 maka H₀ ditolak dan H₁ Diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN XIV Kota Makassar.
 - Pengaruh Motivasi Kerja terhadap

kinerja karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 24 diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,045 > 2,008$ maka H_0 ditolak dan H_1 Diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN XIV Kota Makassar.

g. Uji simultan (Uji -F)

Nilai F_{tabel} adalah 3,18 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,123 > 3,18$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XIV Kota Makassar.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap PTPN XIV Kota Makassar (53 Responden) untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XIV Kota Makassar , maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil statistika menunjukkan bahwa variabel (X_1) kedisiplinan masih kurang ini dapat di lihat pada data absensi karyawan di mana hasil responden juga menunjukkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan masih kurang . Variabel (X_2) Motivasi berdasarkan hasil statistika menunjukkan bahwa terdapat beberapa fasilitas yang diberikan atasan untuk karyawan supaya karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, akan tetapi berdasar hasil responden karyawan masih sangat kurang termotivasi dengan fasilitas yang sudah diberikan. Variabel (Y) Kinerja berdasarkan hasil statistika menunjukkan bahwa hasil kinerja sangat baik ini dapat di lihat dari data statistika kinerja maupun data responden . Kinerja yang baik seharusnya mampu membuat

seorang karyawan dapat termotivasi dan sehingga tercapai lah kedisiplinan dan motivasi yang baik dalam kinerja karyawan.

2. Secara umum kedisiplinan kerja pada PTPN XIV Kota Makassar masih tergolong rendah dikarenakan seringkali timbul ketimpangan dalam menjalankan tugas dan fungsi karyawan tersebut. Indikator yang dinilai baik memperoleh skor tertinggi 227 dengan frekuensi 32,95% terletak pada (saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan merupakan kedisiplinan). Sedangkan Indikator yang dinilai rendah atau kurang baik memperoleh skor terendah 148 dengan frekuensi 21,49% terletak pada (saya mematuhi semua tata tertib yang berlaku di tempat kerja sebagai bentuk kedisiplinan).disiplin dalam bekerja karena kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan seharusnya baik atasan maupun bawahan agar lebih memperhatikan lagi kedisiplinan dan motivasi
3. Secara umum gambaran mengenai motivasi kerja pada PTPN XIV Kota Makassar dengan indikator yang dinilai baik memperoleh skor tertinggi 199 dengan Frekuensi 41,72% terletak pada indikator kebutuhan.

Memperluas pergaulan (Saya selalu memberikan semangat kepada karyawan lainnya).

4. Sedangkan indikator yang dinilai rendah atau kurang baik memperoleh skor 23 dengan frekuensi kebutuhan untuk berprestasi (saya ingin menyelesaikan sesuai dengan target yang telah di tetapkan).
5. Selalu memberikan semangat kepada karyawan lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa rekan kerja sangat mempengaruhi karyawan merasa termotivasi atas pendekatan dan perhatian yang diberikan baik sesama rekan kerja maupun atasan .

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada indikator “ Keterampilan dalam bekerja sama sangat diharapkan dalam meningkatkan kinerja “ Mendapatkan penilaian terendah dari responden yang dibuktikan dengan banyaknya responden dengan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju mengenai keterampilan dalam bekerja sama sangat diharapkan dalam meningkatkan kinerja oleh karyawan dari perusahaan, oleh karena itu bagi pimpinan PTPN XIV Kota Makassar disarankan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dengan cara meningkatkan pendekatan pada karyawan untuk melakukan kegiatan atau diskusi kecil guna mendorong terciptanya kinerja karyawan , sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
- 2 .peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kedisiplinan dan motivasi. Dengan kinerja karyawan , misal melalui wawancara terhadap responden yang lebih , sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

6. REFERENSI

Armanu dan Mandayanti.(2012).*Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).*

Fathoni, Abdurahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Koontz, Harold.(1990).*Management*, Jilid II.Erlangga: Jakarta.

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke-sembilan.
Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis,
(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya
Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Manullang, M. (1982), *Dasar-dasar
Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mathis Robert L. dan Jackson John H.
(2006), *Human Resource Management*. Jakarta:
Salemba Empat..

Nasution, S.(2003). *Metodelogi Penelitian*.
Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe M. Robert & R. Wayne Mondy,
(1994).*Human Resource Management*, Allyn
and Bacon.

Rambat, Iupiyoadi, dan A. Hamdani.
(2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi
kedua. Jakarta : Salambe Empat.

Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan
SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex
Media Kumpotindo.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002).
*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia
(Pendekatan Administrasi dan Operasional)*.
Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta.

Sugiyono.(2004).*Metode Penelitian Bisnis*.
Bandung: Alfabeta