

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salman Farisi^{*1}, Juli Irnawati², Muhammad Fahmi³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia

*Email korespondensi: salmanfarisi@umsu.ac.id

Diterima 22 Februari 2020; Disetujui 26 Maret 2020; Dipublikasi 1 April 2020

Abstract: *To achieve company goals, human resource management which has the potential to affect the performance of employees which will ultimately affect the performance of the company. To be able to show the performance of the employees PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih at Riau Province, the company is required to uphold the motivation and work discipline of the employees. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih at Riau Province, amounting to 162 people. While the sample in this study was 62 employees distributed in each section. Data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed that simultaneously motivation and work discipline variables had a positive and not significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih at Riau Province. Based on the partial test it is known that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau Province, while work discipline has a positive and not significant effect on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih at Riau Province.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, employee performance*

Abstrak: Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukkan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, perusahaan dituntut untuk menegakan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi : tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya

dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2012 : 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Fahmi (2014 : 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2010 : 548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu : yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja

karyawan tidak segera diperbaiki. Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mengalami masalah yang terjadi kurangnya motivasi karyawan, yaitu banyak karyawan yang pengetahuannya meningkat tetapi tidak mampu menerjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku ditempat kerja, misalnya kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja dan kurangnya pendekatan secara personal dari pimpinan atau kepala bagian yang menyebabkan kurangnya dukungan kerja dan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan yaitu, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan pulang tidak pada waktunya, masih ada karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Untuk melihat kondisi absensi karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan Pada PTPN V (Persero) Kebun Tanah Putih

Tahun	Absensi				
	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
2016	75,86%	4,45%	5,22%	6,45%	7,73%
2017	73,26%	5,22%	5,82%	6,45%	9,25%
2018	69,42%	6,82%	6,20%	6,45%	11,11%

Sumber : PTPN V(Persero), data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 daftar absensi karyawan terlihat bahwa pada tahun 2016, 2017 dan 2018 absensi karyawan mengalami peningkatan. Hal ini terjadi pada kondisi ketidakhadiran dengan alasan cuti, sakit, izin dan tanpa keterangan. Pada tahun 2016 dari 162 karyawan 7,73% (13 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2017 dari 162

karyawan 9,25% (15 orang karyawan) tidak hadir tanpa ada keterangan. Dan pada tahun 2018 dari 162 karyawan 11,11% (18 orang karyawan) tidak hadir tanpa ada keterangan. Hal ini berarti kedisiplinan karyawan pada tahun 2017 dan 2018 tersebut dapat dikatakan mengalami penurunan atau tingkat absensinya mengalami kritis, itu dikarenakan tingkat

pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja karyawan.

Adapun masalah yang terjadi menurunnya kinerja yaitu terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan perusahaan. dan menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Noor (2013 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang

menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, dan menurut Sutrisno (2011 : 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai

dengan kontribusinya.

- 2) Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
- 3) Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Pendapat tersebut mengatakan tersebut untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Menurut Afandi (2018 : 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017 : 75)

indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Sutrisno (2011 : 116-120) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah : al atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. : ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus harus bekerja keras.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan

utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu, adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013 : 111) meliputi : Kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju dan ketekunan. Sedangkan indikator motivasi menurut Afandi (2018 : 29) adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang

tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 : 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018 : 20-21) adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman.

Menurut Mangkunegara (2017 : 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Afandi (2018 : 18-19) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Adapun menurut Afandi (2018 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja

2) Tanggung jawab kerja

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

Kerangka Konseptual

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau

individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

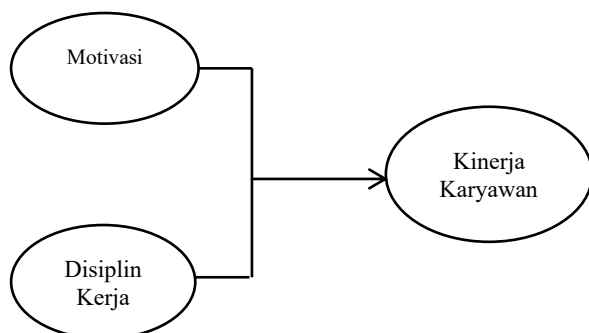
Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017). menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan menurut penelitian Rozalia (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang. Dan menurut penelitian Setiawan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelaksanaan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iga Mawarni, 2017) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Dan menurut penelitian Tanjung (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Dan menurut penelitian yang dilakukan Jufrizen(2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar konseptual penelitian berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

sebenarnya-sebenarnya sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo, 2017). menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang, yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang baik. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iga Mawarni, 2017) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Maka dari penelitian diatas, motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi pada suatu perusahaan di tingkatkan maka akan meningkatkannya kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Hipotesis

Dari kerangka konseptual diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Putih Provinsi Riau.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Motivasi

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

sebenarnya-sebenarnya sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

3. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yaitu 162 orang. Sugiyono (2017 : 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Sumber : Juliandi, dkk (2015 : 59)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1 + 162 (0,10)^2}$$
$$n = \frac{162}{2,6}$$
$$n = 62$$

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Sampel
1	Bagian Sekretaris	7
2	Bagian Tanaman	9
3	Bagian Teknik dan pengolahan	6
4	Bagian pengadaan	5
5	Bagian umum, SDM dan kesehatan	11
6	Bagian keuangan	9
7	Bagian pengembangan usaha	3
8	Bagian Pemasaran	5
9	Bagian SPI	7
Jumlah karyawan		62

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (Questioner) adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti yang ditunjukkan pada para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Teknik Analisis Data

Analisa data menggambarkan regresi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan

data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Menurut Juliandi, dkk (2015 : 160) Analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi, dkk (2015 : 157)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x1 = Motivasi

x2 = Disiplin

X1 dan X2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,135	4,888		5,142	,000
Motivasi (X1)	,105	,049	,270	2,128	,038
Displin (X2)	,018	,061	,037	,289	,773

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,135 + 0,105X_1 + 0,018X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika motivasi dan disiplin kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 25,135
- 2) Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,105 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,018.

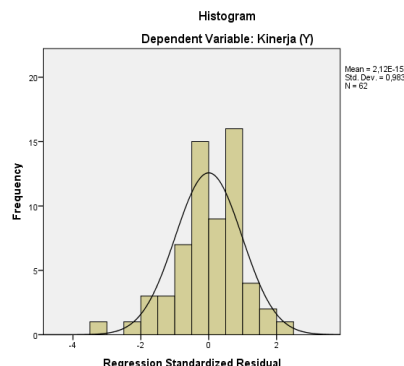
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

Uji Normalitas

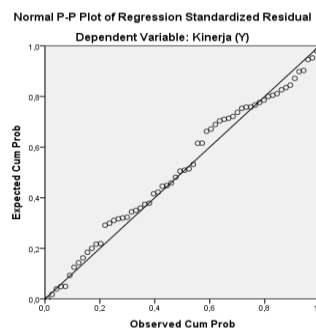
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi norma atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residul distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan

melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.



Gambar 2. Grafik Histrogen

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Histrogen

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel 4. Uji multikolinieritas

Model		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Motivasi (X1)	,270		,969	1,032
	Displin (X2)	,037		,969	1,032

Dependent Variable: Kinerja (Y)

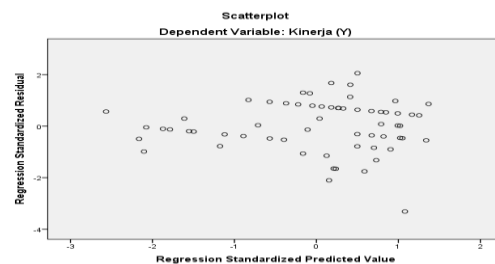
Jika dilihat pada tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,032. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam juliandi (2015 : 161), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0

pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4 memperlihatkan titik-titik menyebarkan secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,135	4,888		5,142	,000
	Motivasi (X1)	,105	,049	,270	2,128	,038
	Displin (X2)	,018	,061	,037	,289	,773

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 2,128 yang lebih besar dari nilai ttabel dengan nilai sig sebesar $0,038 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 0,289 yang lebih kecil dari pada nilai ttabel 2,000 dengan nilai sig sebesar $0,773 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau menyatakan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Uji Simultan

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X_1 dan X_2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22,280	2	11,140	2,490	,092 ^b
Residual	263,913	59	4,473		
Total	286,194	61			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)					

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2 \quad df_2 = n - k = 62 - 3 = 59$$

$$F_{tabel} = n - k = 62 - 3 = 59 \text{ adalah } 3,15$$

$$F_{hitung} = 2,490$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0.092 nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k - 1$ sehingga diketahui df_1 pembilang $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df_2 penyebut $n - k$, sehingga diketahui maka hasilnya $2,490 < 3,15$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1.

Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien independen (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,279 ^a	,078	,047	2,115
a. Predictors: (Constant), Displin (X2), Motivasi (X1)				
b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan				

Berdasarkan adjusted R Square sebesar 0,047 menunjukkan variasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,047 atau 4,7 % dan sisanya sebesar 95,3% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh kepada variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 2,128 yang lebih besar dari pada nilai ttabel 2,000 atau nilai sig sebesar 0,038 < alpha 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,105. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain motivasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas menjawab setuju terkait dengan pada variabel motivasi tentang karyawan selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas kepadanya, seperti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan mayoritas menjawab kurang setuju terkait dengan pada karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk pekerjaan yang telah ditentukan seperti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tidak cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. : tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hadi Purnomo (2017). menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Jufrizen (2017), Ainannur & Tirtayasa (2018) dan Gultom (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 0,289 yang lebih kecil dari t tabel 2,000 dengan nilai sig sebesar $0,773 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 Diterima dan H_a ditolak dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau rendah, Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2013)

berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Arda (2017) membuktikan bahwa disiplin tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang lebih baik. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Penelitian Jufrizen (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat sig sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $62-3=59$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,15 jika dibandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka dihasilkan $2,490 < 3,15$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Rozalina dan utami (2015) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Gultom (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatnya kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau harus bisa mempertahankan kinerja karyawannya dan

juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.

3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. : ini menunjukkan nilai positif, yang dimana motivasi dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT. Gramedia.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Memengaruhi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Y. (2017). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB), 405-424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 60-71.
- Juliandi, A, dan Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 50-62.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tenram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 49-63.
- Rozalina, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 95-103.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 59-63.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 43-50.
- Zulfikar. (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Budi Utama.