

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo)**

### ***THE EFFECT OF WORK-MOTIVATION AND WORK-DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE WORK-PERFORMANCE (A study for Employee of PT. Madubaru PG/PS Madukismo)***

Oleh: **Naufal Nursidiq**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

naufalnursidiq@gmail.com

**Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd**

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo sebanyak 140 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

#### ***Abstract***

*The study aimed to find out the effect of work-motivation and work-discipline toward work-performance for the employee of PT. Madubaru PG/PS Madukismo. This study was causal associative quantitative approach. The number of subjects are 140 employees of PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Data were collected by a questionnaire and analyzed using multiple regression analysis. The results showed that work-motivation and work-discipline had a positive effect on employee work-performance.*

***Keywords: Work-Motivation, Work-Discipline, Employee Work-Performance***

#### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan yang ada di seluruh dunia di semua sektor pasti menginginkan keuntungan yang maksimal pada perusahaannya, baik keuntungan fisik maupun non fisik. Perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuannya tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Simamora (1997:339), untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki

kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Seperti halnya di PT Madubaru PG. PS Madukismo, perusahaan yang bergerak di bidang agro bisnis ini adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spiritus Di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertujuan untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional khususnya gula pasir. Sebagai

perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja, pastilah banyak masalah yang timbul di perusahaan ini, khususnya masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan dapat ditingkatkan apabila memiliki manajemen pengendalian yang baik terhadap tenaga kerjanya. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari perusahaan dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, PT. Madubaru melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahun untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:10), penilaian kinerja bertujuan untuk mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dan dari data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Madubaru belum mencapai target yang ditetapkan. Menurut kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru, penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, pelaksanaan tugas, ketepatan mengerjakan tugas, tanggung jawab akan pekerjaan, dan keterampilan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan yang ada adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing mandor pada setiap sektor dan diserahkan ke bagian sumber daya manusia untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan. Target kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 50% atau setengah jumlah karyawan di perusahaan pada setiap

periode penilaian. Hal itu dijelaskan pada Tabel 1:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pelaksana PT. Madubaru PG/PS Madukismo Periode 2011 - 2015**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase			
			BS	B	C	K
1	2011	283	0	22,2	76,6	1,0
2	2012	292	0	71,9	27,3	0,7
3	2013	310	0	56,7	42,5	0,6
4	2014	330	0	47,2	50,9	1,8
5	2015	325	0,3	49,5	48,9	1,2

(Sumber: Bagian SDM PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Madubaru masih *fluktuatif* dan belum stabil. Menurut penjelasan kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru yang menjelaskan bahwa target kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 50% atau setengah jumlah karyawan di perusahaan pada setiap periode penilaian. Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa selama tahun 2011 hingga tahun 2015 hanya tahun 2012 dan tahun 2013 yang mampu memenuhi target penilaian kinerja karyawan dari perusahaan.

Tahun 2011 merupakan periode penilaian karyawan terendah dengan presentase nilai B (baik) hanya sebesar 22,26%. Hal tersebut membuat perusahaan harus bekerja keras untuk memperbaikinya. Pada tahun 2012 perusahaan memperoleh keberhasilan dalam menaikkan penilaian kinerja, terbukti pada tahun tersebut perusahaan mampu menaikkan kinerja karyawan secara drastis sehingga perusahaan memperoleh persentase nilai B (Baik) sebesar 71,91%. Akan tetapi, pada tahun 2013 perusahaan mengalami penurunan

penilaian kinerja menjadi 56,78%, diikuti penurunan pada tahun 2014 menjadi 47,27%.

Pada tahun 2015 penilaian kinerja karyawan mengalami kenaikan presentase nilai B (baik) menjadi 49,23% dan BS (baik sekali) menjadi 0,30% dari tahun sebelumnya. Kenaikan penilaian kinerja tersebut merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan, akan tetapi nilai tersebut masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan di PT Madubaru masih menjadi masalah yang harus dibenahi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti melakukan *pra-survey* lanjutan dengan terhadap 30 orang karyawan pelaksana yang tersebar di divisi Instalasi, Pabrikasi, Tanaman, SDM dan umum, Pemasaran, Akuntansi Keuangan, Satuan Pengawas Intern(SPI), dan Pabrik Spritus di PT Madubaru PG/PS Madukismo. *Pra-survey* dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo belum mencapai target yang ditetapkan. Dalam *pra-survey*, responden diwajibkan memilih dua faktor yang paling memengaruhi kinerja. Hasil *pra-survey* yang dilakukan menunjukkan ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara dominan diantaranya ketersediaan fasilitas perusahaan, tekanan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan sikap pemimpin.

### Karyawan Mengenai Masalah di PT. Madubaru PG/PS Madukismo

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah	Persentase
Tekanan Kerja	7	11,66
Ketersediaan Fasilitas Kerja	6	10,00
Disiplin Kerja	13	22,66
Kompensasi	9	15,00
Motivasi Kerja	14	23,33
Sikap Pemimpin	11	18,33
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data primer diolah tahun 2016)

Dari hasil tabel 2 dapat dilihat bahwa motivasi merupakan masalah terbesar, terbukti masih ada 14 orang dari 30 orang narasumber yang memilih motivasi kerja sebagai hambatan dalam memaksimalkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2003: 55) “Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya rasa dan tindakan untuk mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila seseorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Menurut Maslow dalam Robbins (2008:203) indikator motivasi kerja antara lain adalah kebutuhan *fisiologis*, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil pengamatan di PT. Madubaru, dalam kebutuhan *fisiologis* masih banyak karyawan yang kurang puas akan pemenuhan kebutuhan tersebut. Tidak adanya tempat khusus untuk istirahat siang yang memadai. Hal itu menyebabkan waktu istirahat karyawan menjadi kurang maksimal. Selain

**Tabel 2. Data *Pra-survey* terhadap 30**

itu kebersihan dan keterbatasan makanan di kantin juga merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan, karena dengan memiliki kantin dan tempat istirahat yang layak akan dapat menjadikan motivasi khusus pada karyawan.

Pada kebutuhan rasa aman, walaupun sudah ada jaminan kecelakaan kerja dan klinik khusus bagi karyawan perusahaan tetapi masih terjadi beberapa kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja disebabkan antara lain tidak digunakannya alat keselamatan kerja pada saat bekerja. Menurut beberapa karyawan, bangunan yang berusia tua juga menjadikan ketakutan tersendiri bagi karyawan.

Kurangnya motivasi dalam bekerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan kurang erat, bahkan menurut beberapa karyawan masalah senioritas masih terjadi. Masalah senioritas sangat berdampak bagi kualitas pekerjaan karyawan, karena banyak dari karyawan senior yang melimpah tugas mereka pada junior. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan selesai melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru, kurangnya motivasi bekerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* yang tidak diterapkan di perusahaan. Karyawan yang selalu datang tepat waktu dan bekerja dengan baik akan tidak berbeda dengan karyawan lain yang sering datang terlambat dan bekerja biasa saja. Mereka akan tetap memperoleh upah dan penghargaan yang sama sebagai seorang karyawan. Hal tersebut membuat karyawan tidak memiliki motivasi tinggi untuk menjadi seorang karyawan dengan kinerja yang baik. Masalah disiplin dapat dilihat di tabel 2 yang menunjukkan masih ada 13 orang dari 30 orang yang masih mempunyai masalah tentang disiplin kerja.

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan dikatakan disiplin apabila karyawan sadar

dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Masalah disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering muncul di perusahaan, termasuk di PT. Madubaru. Hal itu dapat dilihat dari masih banyak perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan yang ada.

Hasil pengamatan peneliti pada tahun 2016, di PT. Madubaru. Peneliti mendapatkan data keterlambatan karyawan. Dari data tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang belum hadir tepat waktu saat bekerja. Hal itu dibuktikan dengan data keterlambatan kerja selama November 2015 hingga April 2016.

**Tabel 3. Data keterlambatan kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo periode November 2015 - April 2016.**

No	Bulan	Tahun	Jumlah	Persentas e
1	November	2015	40	12,3
2	Desember	2015	52	16
3	Januari	2016	45	13,8
4	Februari	2016	30	9,2
5	Maret	2016	48	14,7
6	April	2016	60	18,4

(Sumber: Bagian SDM dan umum PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Berdasarkan data pada tabel 3, jumlah karyawan PT. Madubaru berjumlah 325 dan yang dikategorikan terlambat adalah karyawan yang datang terlambat lebih dari 15 menit. Sesuai peraturan perusahaan yang ada, setiap karyawan harus datang tepat waktu yaitu pukul 06.30 dengan toleransi keterlambatan 15 menit, tetapi menurut kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru ternyata masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat lebih dari 15 menit dari jam yang dijadwalkan, bahkan masih ada yang datang terlambat lebih dari 30 menit seperti yang dijelaskan pada tabel 3.

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa periode keterlambatan kerja masih sering terjadi pada setiap bulannya, dan bulan April 2016 merupakan periode dengan keterlambatan kerja terbesar dengan 60 orang karyawan (18,4%). Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan PT. Madubaru ini belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Selama periode November 2015 hingga April 2016 keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja cenderung mengalami peningkatan.

Selain keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja, permasalahan yang sering muncul lainnya adalah, masih ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja. Berikut adalah data mengenai ijin kerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo diluar kepentingan perusahaan selama periode September 2015 hingga Maret 2016.

**Tabel 4. Data Ijin Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo diluar kepentingan perusahaan**

No	Bulan	Tahun	Jumlah	Persentase
1	Septembar	2015	13	4,0
2	Oktober	2015	29	8,9
3	November	2015	20	6,1
4	Desember	2015	10	3,0
5	Januari	2016	14	4,3
6	Februari	2016	8	2,4
7	Maret	2016	19	5,8

(Sumber: Bagian SDM dan Umum PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Data pada Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang ijin meninggalkan pekerjaan diluar kepentingan perusahaan. Ijin kerja tersebut diajukan kepada bagian keamanan dan ketertiban dengan alasan tertentu dengan catatan karyawan diharuskan kembali ke perusahaan untuk melanjutkan pekerjaannya

kembali. Hal itu menjadi sebuah ketidak disiplin dikarenakan para karyawan yang ijin kerja sebagian tidak kembali lagi ke perusahaan sesuai yang diharapkan atau sama saja karyawan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan. Perilaku karyawan seperti itu akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang ditinggalkan dan akan berakibat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari itu terpaksa dikerjakan hari berikutnya, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Banyaknya karyawan yang melanggar larangan merokok dan masih banyak karyawan bekerja tanpa menggunakan alat keamanan seperti sepatu dan helm juga merupakan masalah yang banyak ditemui di perusahaan ini. Bagi sebagian karyawan merokok merupakan hal yang dianggap wajar dan bukan suatu masalah, tetapi bagi beberapa karyawan, asap rokok merupakan suatu gangguan dalam menjalankan pekerjaan,

Peraturan perusahaan sudah jelas bahwa setiap karyawan tidak boleh merokok dan diwajibkan mengenakan alat keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja. Peraturan tersebut bukan hanya sebagai peraturan tertulis saja tetapi pihak perusahaan juga telah memasang rambu terkait peraturan larangan merokok dan keselamatan kerja di beberapa tempat di perusahaan. Arah perilaku seperti itu membuktikan bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Kepala HRD (*Human Research Development*) PT Madubaru menjelaskan bahwa perilaku karyawan seperti itu dikarenakan tidak adanya *punishment* yang tegas dan jelas dari perusahaan. Pelanggaran ringan, karyawan hanya diberi teguran lisan dan sindiran saja. Untuk pelanggaran berat seperti sering bolos dan mangkir kerja hanya akan diberi surat peringatan tanpa ada hukuman berarti yang dapat membuat karyawan sadar akan pentingnya kedisiplinan.

Berdasarkan data dan observasi tersebut, maka peneliti melakukan penelitian

dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”

### Kajian Teori

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu dan dilakukan secara terus menerus dengan rasa senang dan bangga sehingga apa yang dilakukan akan menyenangkan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan.

Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka. Menurut Hasibuan (2000:145) tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas diperoleh hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lapangan di PT. Madubaru ternyata masih ada beberapa masalah tentang motivasi kerja. Masih banyak karyawan yang kurang puas akan tempat istirahat dan kantin yang memadai. Selain itu masih banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja karena alat keamanan yang tidak digunakan saat bekerja.

Kurangnya motivasi dalam bekerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan kurang erat, bahkan menurut beberapa karyawan masalah senioritas masih terjadi. Masalah senioritas sangat berdampak bagi kualitas pekerjaan karyawan, karena banyak dari karyawan senior yang melimpah tugas mereka pada junior. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan selesai melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru, kurangnya motivasi bekerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* yang tidak diterapkan di perusahaan. Karyawan yang selalu datang tepat waktu dan bekerja dengan baik akan tidak berbeda dengan karyawan lain yang sering datang terlambat dan bekerja biasa saja. Mereka akan tetap memperoleh upah dan penghargaan yang sama.

### H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan larangan yang ada di suatu perusahaan. Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disiplin yang tinggi para karyawan akan sangat

berdampak baik pada sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja semua pekerjaan yang ada akan dikerjakan dengan baik dan akan sangat menghemat waktu. Pekerjaan yang dikerjakan dengan baik dan benar dan tanpa pengulangan kembali tidak akan menghabiskan banyak waktu, dan sesuai dengan prinsip efektif dan efisien.

Sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin yang rendah maka akan berdampak negatif pada perusahaan. Para karyawan akan bekerja tidak sesuai peraturan yang ada dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang kurang atau tidak disiplin akan banyak melakukan kesalahan pada pekerjaannya.

Kondisi di lapangan ternyata karyawan PT. Madubaru belum memiliki disiplin kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan pulang tidak sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan. Banyaknya karyawan yang melanggar larangan merokok dan masih banyak karyawan bekerja tanpa menggunakan alat keamanan seperti sepatu dan helm juga merupakan masalah yang banyak ditemui di perusahaan ini. Bagi sebagian karyawan merokok merupakan hal yang dianggap wajar dan bukan suatu masalah, tetapi bagi beberapa karyawan, asap rokok merupakan suatu gangguan dalam menjalankan pekerjaan,

Kepala HRD (*Human Research Development*) PT Madubaru menjelaskan bahwa perilaku karyawan seperti itu dikarenakan tidak adanya *punishment* yang tegas dan jelas dari perusahaan. Untuk pelanggaran ringan, karyawan hanya diberi teguran lisan dan sindiran saja. Untuk pelanggaran berat seperti sering bolos dan mangkir kerja hanya akan diberi surat peringatan tanpa ada hukuman berarti yang dapat membuat karyawan sadar akan pentingnya kedisiplinan.

**H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

## **Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memiliki kedisiplinan yang tinggi jika di dalam dirinya mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula, jika kedua faktor tersebut dapat dimiliki karyawan maka akan menaikkan kinerja mereka. Menurut Sajangbati (2013) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi tanpa diimbangi disiplin kerja yang tinggi akan sulit bagi karyawan untuk bekerja dengan baik, hal ini akan menyebabkan karyawan bekerja dengan penuh semangat tetapi tidak mempedulikan prosedur-prosedur yang ada di perusahaan.

Sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi tanpa diimbangi motivasi yang tinggi akan menyebabkan karyawan hanya patuh pada peraturan dan prosedur dalam bekerja tetapi tidak memiliki gairah untuk bekerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat jika kedua faktor tersebut dimiliki oleh setiap karyawan di PT. Madubaru.

**H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Maduksimo.**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi

dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang beralamat di Padokan, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2016 – Juli 2016. Teknik *sampling* menggunakan metode *purposive sampling* dengan distribusi angket melalui HRD PT. Madubaru yang disebar ke 8 Divisi meliputi Divisi Instalasi, Pabrikasi, Tanaman, SDM dan umum, Pemasaran, Akuntansi Keuangan, Satuan Pengawas Intern(SPI), Pabrik Spritus

**Prosedur**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlet’s* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010: 193)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

**Instrumen**

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran yang telah digunakan dikembangkan oleh para peneliti yang terdahulu. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, yang terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan

berisi 28 pertanyaan, yang terdiri dari 11 pertanyaan tentang kinerja karyawan, 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 7 pertanyaan tentang disiplin kerja. Dari hasil uji validitas diperoleh nilai *KMO and Bartlet’s* sebesar 0,781.

Dari hasil uji validitas sebanyak 10 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>			
	Factor		
	1	2	3
K1			
K2			
K3		.651	
K4		.624	
K5		.911	
K6		.767	
K7			
K8		.523	
K9		.697	
K10		.706	
K11		.814	
M1	.596		
M2			
M3	.510		
M4	.741		
M5	.690		
M6	.841		
M7	.835		
M8	.824		
M9	.758		
M10			
D1			.811
D2			.893
D3			.657
D4			.680
D5			.778
D6			
D7			.661

Extraction Method: Maximum Likelihood.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 5 iterations.

*Convergent Validity*

*Convergent validity* digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981:39). Nilai AVE



pada tabel 6 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

**Tabel 6. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha dan Correlation**

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1	Kinerja karyawan	2.9964	.39979	0.70957	<b>.888</b>		
2	Motivasi kerja	3.1589	.45574	0.72214	.046	<b>.894</b>	
3	Disiplin kerja	3.1000	.50608	0.74352	.014	.012	<b>.878</b>

*Divergent Validity*

*Divergent validity* digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 6 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske 1959:81). Tabel 7 menunjukkan bahwa antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda:

**Tabel 7. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation**

Variabel	AVE	1	2	3
1 Kinerja karyawan	.709	<b>0.70957</b>	0.002146	0.000186
2 Motivasi kerja	.722	0.052302	<b>0.72214</b>	0.000156
3 Disiplin kerja	.743	0.015297	0.014129	<b>0.74352</b>

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* variabel kinerja karyawan sebesar 0,888, nilai *Alpha Cronbach* variabel motivasi kerja sebesar 0,894, dan nilai *Alpha Cronbach* variabel disiplin kerja sebesar 0,878.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Deskriptif Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki (83,6%), berpendidikan SMA/SMK (65,7%), telah bekerja 1-5 tahun (42,9%), dan gaji antara 2-4 juta (47,1%).

**2. Deskriptif Data Penelitian**

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 114 orang (81,43%), mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap motivasi kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 123 orang (87,86%) dan mayoritas karyawan yang menilai bahwa disiplin kerja masuk dalam kategori sedang sebanyak 121 orang (86,43%).

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Model 1 Beta	Model 2 Beta	Model 3 Beta	Model 4 Beta
(Constant)				
Jenis Kelamin	.100	.094	-.007	.027
Pendidikan	.075	.055	-.004	.013
Lama Bekerja	.121	.084	.028	.041
Gaji	.023	.055	.050	.058
Status	.041	-.038	.012	-.019
Motivasi Kerja		.631***		.332***
Disiplin Kerja			.674***	.440***
R <sup>2</sup>	.039	.429***	.467***	.524***
ΔR	.039	.390***	.428***	.485***

Sumber: Data Primer yang diolah 2016  
 \*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, nilai  $\beta=0,631$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,390. Artinya, kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan namun memiliki kontribusi yang belum bisa dikatakan tinggi karena belum mencapai lebih dari setengah kontribusi. Artinya, masih ada variable-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Pemberian motivasi bagi karyawan sangatlah penting, sehingga karyawan akan akan senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang. Dengan motivasi tinggi pula dapat menciptakan komprtisi antar karyawan secara sehat agar menjadi karyawan yang berprestasi. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan motivasi tinggi. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Purwanto (2000:71) “secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000:145) tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, nilai  $\beta=0,647$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,428. Artinya, kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 42,8% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun kontribusi disiplin kerja belum bisa dikatakan tinggi karena belum melebihi setengah kontribusi. Artinya, masih ada variable-variabel lain yang

dimungkinkan memiliki kontribusi yang dapat menggambarkan masalah kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryono (2003). Sastrohadiwiryono menjelaskan kedisiplinan dalam bekerja secara otomatis dapat menciptakan karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. Tugas yang mampu dikerjakan secara optimal akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Harlie (2012) berpendapat bahwa tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan akan memengaruhi pula kinerja karyawan itu sendiri.

## **3. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,485 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 48,5% terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Belum maksimalnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo selain motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dalam penelitian yang disusun oleh Sukarni (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan semua kebutuhan terpenuhi dan selalu berada di lingkungan yang selalu datang tepat waktu akan memaksimalkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2003: 55) “Motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting karena dengan ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Dari hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan karyawan masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika karyawan masih terlambat untuk datang ke kantor, masih sering pulang lebih awal dan banyak dari karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan alat keamanan kerja. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Madubar PG/PS Madukismo.

Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilakukan dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran, dan diberikan surat peringatan yang jelas. Selain itu, dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan akan sangat berpengaruh positif bagi perusahaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Madubar PG/PS Madukismo. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,631$  dengan

$p=0,000$ . Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,390. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

- b. Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Madubar PG/PS Madukismo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta=0,647$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,428. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Madubar PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai  $\beta$  motivasi kerja sebesar  $\beta=0,631$  berpengaruh positif dan disiplin kerja dengan  $\beta=0,647$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,485, yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 48,5% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima.

### Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan meskipun tidak tergolong kecil tetapi masih belum berkontribusi 50% dari yang diharapkan. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel ini untuk diteliti kembali guna melihat sejauhmana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

untuk memprediksi kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2=0,485$ ) atau 48,5%. Dengan demikian masih terdapat 51,5% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan tambahan bahkan lebih besar.

2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.

### Saran

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

1. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah cenderung berorientasi pada kebutuhan fisiologis, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan memberikan tempat istirahat yang memadai serta ketersediaan kantin dengan variasi makanan yang beragam sehingga mereka menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal karena kebutuhan secara fisik dapat terpenuhi dengan baik.
2. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan tanggung jawab, menjelaskan jika taraf tanggung jawab karyawan akan peraturan perusahaan masih sangatlah rendah, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan

perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik serta pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat, dengan hal ini diharapkan karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 48,5%, sehingga masih ada 51,5% faktor yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor yang sama dan bisa faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-*

*multimethod matrix* .Psychological Bulletin, Vol 8

Fornell, C, dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18

Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKabTabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012 : 860–867.

Hasibuan, Malayu S.P.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_.(2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT. Refika Aditama.

\_\_\_\_\_.(2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke. Praktek*.Jakarta: Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo.

Sastrohadiwiryo, B.Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. (1997) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : STIE YKPN.

Sukarni. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. Jurnal Oikonomia Volume 2 Nomor 1.

Lampiran Kuisioner Instrumen Penelitian

---

**No Kinerja Karyawan**

---

- 
1. Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja
  2. Saya taat terhadap peraturan kerja dalam

- perusahaan
3. Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja
  4. Saya tidak pernah bolos kerja
  5. Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai
  6. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi
  7. Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja
  8. Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik
  9. Jika saya memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi
  10. Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk
  11. Saya bekerja dengan terampil

---

**No Motivasi Kerja**

---

1. Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.
2. Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik.
3. Pelaksanaan jaminan kesehatan cukup baik.
4. Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu.
5. Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan
6. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi

kerja karyawan.

7. Bekerja membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.
8. Adanya keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain.
9. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja sehingga saya bekerja keras.
10. Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang.

---

**No Disiplin Kerja**

---

1. Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya
  2. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
  3. Karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik
  4. Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan
  5. Saya dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja yang terjadi di perusahaan
  6. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan
  7. Saya menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik
-