**BAB I PENDAHULUAN**

1. **Latar belakang**

Salah satu Kegiatan manajemen umunya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya ini anatara lain meliputi; manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dan lain- lain. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pelaku usaha. Salah satu sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pelaku usaha. satu sumber daya yang penting dan membutuhhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional sebuah organisasi adalah sumber daya manusia karena manusia yang menjalankan dan menjadii pelaku pada setiap aktivitas sebuah lingkungan kerja atau organisasi. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Dikatakan memiliki peran yang penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Tercapai dan tidaknya tujuan organisasi, akan sangat tergantung dari sumber daya manusia sebagai penggeraknya. Berbekal kompetensi, motivasi, konsep diri, sikap serta skill yang dimiliki oleh setiap orang yang terlibat secara operasional, organisasi melakukan harapan.

 “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan” (Yuni, 2012:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama- sama dengan unsur lainnya. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource* (sumber daya manusia), tenaga atau kekuatan manusia (energi). Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan Yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara stabil dan berkelanjutan.

Salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, teknologi dan sumber daya manusia.

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” (Hisibuan,2014:95). “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan” (Samsuddin, 2016:281). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai karena motivasi akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugasnya agar pekerjaannya akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun pegawai tersebut memiliki kamampuan operasional yang baik pula.

Motivasi kerja mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu motivasi merupakan variabel penting dimana variabel motivasi perlu mendapat motivasi besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Motivasi menjadi aktualisasi seseorang pegawai untuk meningktakan kinerja.

Budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku seorang pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tantangan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Budaya kerja mangkunegara (2005:113) mendefinisikan bahwa “budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai- nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota -anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Nilai – nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan sebuah lapisan manyarakat dalam berperilaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya , hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja terbentuk dalam suatu kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan baik yang menyangkut masalah organisasi. Tujuan dari diterapkannya sebuah budaya kerja dalam lingkungan kerja atau organisasi adalah ingin membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang menyadari bahwa meraka memikiki tanggung jawab dalam memberikan usaha pembangunan hubungan yang baik antara penyedia layanan dan penikmat layanan. Moeljono (2015:2) mengemukakan bahwa “budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan baik secara individu maupun kelompok”.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana keryawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapatan itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah

laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Kinerja dapat disama artikan dengan prestasi kerja, prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila (2010:71) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Kinerja didapatkan ketika seorang pegawai telah melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dalam hal ini keluaran yang dihasilkan merupakan pencapaian jumlah keluaran sesuai dengan target yang ditetapkan pada awal perencanaan sebuah program. Sebuah lingkungan kerja atau organisasi haruslah melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai organisasi tersebut karena berperan penting dalam pengambilan keputusan mengenai beberapa hal antara lain; identifikasi kebutuhan program, rekruitmen, seleksi, penempatan, promosi serta imbalan yang mempengaruhi bebarapa aspek dalam manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka penulisan tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut “PENGARUH MOTIVASI BUDAYA KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PABRIK GULA PG PANJIE PTPN XI SITUBONDO”.

 **BAB II TINJUAN PUSTAKA**

**A.Penelitian Terdahulu**

1. Emilia Widiati (2012) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi kera, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai kesehatan pada Rumah sakit Panti Secanti Gisting”. Program pascasarjana Magister Manajemen IBM ASMI tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi, Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan pada Rumah Sakit Panti Sacanti Gisting jurnal magister Manajemen Vol. 1 No. 1 April dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji dominan dan R square. Hasil penelitian Regresi Berganda Y – 4.116 + 0.66$X\_{1}$- 0.402$X\_{2}$ + 0.656$X\_{3}$, uji t yaitu 1.377,7.349$X\_{1},$ (-4.734)$X\_{2,}$ 6.936$X\_{3}$.>$t\_{tabel }$(0.05), R square yaitu . 756 dan koefesien determinasi sebesar 75,6% dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor luar diantara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting.
2. Ellisyah Mindari (2015) meneliti tentang “pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada yayasan Rahmaniyah Sekayu)”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniyah Sekayu. Tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada yayasan Rahmaniyah sekayu jurnal Ilmu manajemen Vol. 5 No. 1 Desember dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji dominan dan R square. Hasil Penelitian Regresi Berganda Y = 0.497 + 0.386$X\_{1}$ + 0.317$X\_{2}$ + 0.146$X\_{3}$, uji t yaitu 1.113, 4. 347$X\_{1}$, 3.81$X\_{2}$, 1.698$X\_{3}$>$t\_{tabel}$(1,981), uji f yaitu 21.796 >$f\_{tabel}$(2.685), R square yaitu sebesar. 367 (36,7%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi ($X\_{1}$), Disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Edward Arif Hakim Hasan (2007) meneliti tentang “Pengaruh Buadaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah”. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Jl. Garuh II No.93 kampus A Medan . Tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah Vol. 2 No. 1 Mei dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda Y = 0.858 + 0,607 X1 + 0,369X2,uji t yaitu 4.046$X\_{1}$, 2.485$X\_{2}$, >$t\_{tabel }$ (2.000), uji f yaitu 25.117>$f\_{tabel }$(2.001), R Square yait.650.
4. Intan (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan , Komunikasi Dan Informatika Kota Palu”. Program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan , Komunikasi Dan Informatika Kota Palu Jurnal Katalogis Vol. 5 No. 6 Juni dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda Y = 10.270 + 0.466 $X\_{1}$+ 0.329$X\_{2}$- 0.327$X\_{3}$ uji t yaitu 4.257$X\_{1}$, 2.740$X\_{2}$, 3.210$X\_{3}$>$t\_{tabel }$ (1.998), uji f yaitu 21.618, dan ($R\_{2}$) sebesar 48,8% dan selebihnya51,2% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi.
5. Natalia Susanto (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjual PT. Rembaka”. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl.Siwalankerto 121-131, Surabaya . Tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi kerja, kepuasan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka program manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Agora Vol.7 No.1 dengan menggunakan metode analisi regresi linier berganda , uji t, uji f, uji dominan R square. Hasil Penelitian Regresi berganda Y = 6.101 + 0.285$X\_{1}$+ 0.228$X\_{2}$+ 0.340$X\_{3}$, uji t yaitu 3,594,2,477$X\_{1}$, 2,222$X\_{2}$, 3.131$X\_{3}$>$t\_{tabel }$(0,05), uji f yaitu 70,158, nilai Adjusted R Square sebesar .779. Hal ini menunjukan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja ($X\_{1}$), kepuasan kerja ($X\_{2}$), dan disiplin kerja ($X\_{3}$) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak teliti.

Berdasarkan penjelasan penelitian di atas, diketahui persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang maka dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini

 **Tabel 1**

 **Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan saat ini**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**  | **Nama dan Judul penelitian**  | **Metode dan Variabel**  | **Persamaan**  | **Perbedaan**  | **Hasil**  |
| 1 | Emilia Widiati (2012) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting “. Program Pascasarjana Magister Manajemen IBM ASMI tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi , Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah sakit Panti Secanti Gisting Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1 April Lanjutan Tabel 1 | Regresi linier berganda . variabel bebas: Motivasi ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{2}$), Budaya Organisasi ($X\_{3}$). Variabel terikat : Kinerja (Y).  | Alat analisis regresi linier berganda Variabel yang digunakan sama yaitu Variabel bebas Motivasi ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{2}$), Budaya Organisasi ($X\_{3}$). Variabel Terikat : Kinerja (Y).  | Tempat dan Waktu Penelitian.  | Y = 4.116 + 0.660$X\_{1}$ – 0.402$X\_{2}$ + 0.656$X\_{3}$>$t\_{tabel }$ (0.05) dengan hasil tersebut dapat disumpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat nilai Sig F sebesar 0,000 <*a* (0,05). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) secara bersama- bersama terhadap kinerja (Y) karyawan nilai koefesien determinan (R *square*) adalah sebesar 0,756 (36,7%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) sebesar 24,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Tabel 1 dilanjutkanLanjutan Tabel 1 |
| 2 | Ellisyah Mindari (2015) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmaniyah Sekayu”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniayah Sekayu tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Rahmaniyah Sekayu Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 1 Desember Lanjutan Tabel 1 | Regresi linier berganda. Variabel bebas: Motivasi ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{2}$), Budaya Organisasi ($X\_{3}$). Variabel terikat : Kinerja (Y).  | Alat analisis regresi linier berganda Variabel yang digunakan sama yaitu Variabel bebas : Motivasi ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{3}$). Variabel Terikat: Kinerja (Y) | Tempat dan Waktu Penelitian Tabel 1 dilanjutkan | Y = 0,497 + 0.386$X\_{1}$ + 0.317$X\_{2}$ + 0.146$X\_{3}$. uji t 1.113,4. 347$X\_{1}$. 3.831$X\_{2}$. 1.698$X\_{3}$>$t\_{tabel}$ (1,981) dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Bahwa Fhitung untuk variabel motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 21,796 > Ftabel (2,685), maka Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu Nilai sig F sebesar 0,000 <*a* (0,05). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) secara bersama- sama terhadap kinerja (Y) karyawan nilai koefesien determinan (R *square*) adalah sebesar 0,367 (36,7%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2 }$) dan budaya organIsasi ($X\_{3 }$) sebesar 36,7% , sedangkan sisanya sebesar 63.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Table 1 di lanjutkanLanjutan tabel 1Tabel 1 dilanjutkan |
| 3Lanjutan tabel 1 | Edward Arif Hakim Hasibuan (2017) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah”. Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah Jl. Garu II No. 93 Kampus A Medan tujuan Penelitian ini untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah Vol. 2 No. 1 Mei. Lanjutan tabel 1 | Regresi linier berganda Variabel Bebas: Budaya Organisasi ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{2}$). Variabel Terikat Kinerja (Y).  | Alat analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan sama yaituVariabel bebas : Budaya Organisasi ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{2}$). Variabel terikat Kinerja (Y).  | Tempat dan Waktu Penelitian Tabel 1 dilanjutkan | Y = 0.858 + 0.607 X1 + 0,369X2, uji t yaitu 4.046$X\_{1}$, 2.485$X\_{2}$>$t\_{tabel}$(2.000) dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Bahwa Fhitung untuk variabel budaya organisasi ($X\_{1}$) disiplin kerja ($X\_{2}$) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 25,117 >$f\_{tabel}$ (2.001), maka Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh budaya organisasi ($X\_{1}$) dan disiplin kerja ($X\_{2}$) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) pegewai pada Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah Nilai Sig F sebesar 0,000 < *a* (0,05). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengruh yang signifikan motivasi ($X\_{1}$), disiplin kerja ($X\_{2}$) dan budaya organisasi ($X\_{3}$) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan nilai koefisien determinan (*R square*) adalah sebeaar 0,650 (65%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi ($X\_{1}$) dan budaya organisasi ($X\_{2}$) sebesar 65%. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.Tabel 1 dilanjutkanLanjutan tabel 1 |
| 4 | Intan (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Dan Informatika Kota Palu”. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu Jurnal Katalogis Vol. 5 No. 6 Juni. Lanjutan tabel 1 | Regresi linier berganda. Variabel Bebas: Motivasi Kerja ($X\_{1}$), Budaya Kerja ($X\_{2}$), Komunikasi ($X\_{3}$). Variabel Terikat: Kinerja (Y).  | Alat analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan sama yaitu Variabel bebas: Motivasi Kerja ($X\_{1}$), Budaya Kerja ($X\_{2}$). Variabel Terikat: Kinerja (Y).  | Tempat dan Waktu Penelitian. Peneliti sekarang tidak meneliti Variabel Bebas: Komunikasi ($X\_{3}$). Tabel 1 dilanjutkanTabel 1 dilanjutkan | Y = 10.270 + 0.466$X\_{1}$ + 0.329$X\_{2}$ – 0.327$X\_{3}$, uji t yaitu 4.257$X\_{1}$, 2.740$X\_{2}$, 3.210$X\_{3}$>$t\_{tabel}$(1.998) dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Bahwa Fhitung untuk variabel terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 21,618, maka Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja ($X\_{1}$), budaya kerja ($X\_{2}$) dan komunikasi ($X\_{3}$) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu. Nilai Sig F sebesar 0,000 <*a* (0,05). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja ($X\_{1}$), budaya kerja ($X\_{2}$) dan komunikasi ($X\_{3}$) secara bersama- sama terhadap kinerja (Y) karyawan nilai koefisien determinan (*R square*) adalah sebesar 0,488 (48,8%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja ($X\_{1}$), budaya kerja ($X\_{2}$) dan komunikasi ($X\_{3}$) sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dijelaskan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.  |
| 5 | Natalia Susanto (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Agora Vol. 7, No. 1.  | Regresi linier berganda Variabel Bebas: Motivasi Kerja ($X\_{1}$), Kepuasan Kerja ($X\_{2}$), Disiplin Kerja ($X\_{3}$). Variabel Terikat: Kinerja (Y). | Alat analisis regresi limier berganda Variabel yang digunakan sama yaituVariabel Bebas: Motivasi Kerja ($X\_{1}$), Disiplin Kerja ($X\_{3}$). Variabel terikat : Kinerja (Y).  | Tempat dan waktu penelitian. Peneliti sekarang tidak meneliti Variabel bebas : Kepuasan Kerja ($X\_{2}$).  | Y = 6.101 + 0.285$ X\_{1}$ + 0.228$ X\_{2}$ + 0.340 $X\_{3}$ , uji t yaitu 3.594, 2.477$X\_{1}$, 2.222$X\_{2}$, 3.131$X\_{3}$>$t\_{tabel}$ (0,05) dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Bahwa Fhitung untuk variabel motivasi kerja ($X\_{1}$), kepuasan kerja ($X\_{2}$), dan disiplin kerja ($X\_{3}$), terhadap kinerja (Y), sebesar 70,158 maka Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja ($X\_{1}$), kepuasan kerja ($X\_{2}$), dan disiplin kerja ($X\_{3}$), secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. Nilai Sig F sebesar 0,000 <*a* (0.05). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja ($X\_{1}$), kepuasan kerja ($X\_{2}$), dan disiplin kerja ($X\_{3}$), secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan. nilai koefesien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,790 (79%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja ($X\_{1}$), kepuasan kerja ($X\_{2}$) dan disiplin kerja ($X\_{3}$) sebesar 79%. Sedangkan sisasnya sebesar 21% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.  |
| 6 | Devi Aprilia Putri Widiastutik (2020) dengan judul “ Pengaruh Motivasi , Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pabrik Gula PG PANJIE PTPN XI SITUBONDO”.  | Menggunakan analisis regresi linier berganda Varibael yang dipakai yaitu Motivasi ($X\_{1}$), Budaya Kerja ($X\_{2}$), Disiplin Kerja ($X\_{3}$) Dan Kinerja Karyawan (Y).  | Regresi linier berganda Variabel bebas : Motivasi ($X\_{1}$), Budaya Kerja ($X\_{2}$), Disiplin Kerja ($X\_{3}$). Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y).  | Tempat dan waktu penelitian.  | **?** |

**B.Landasan Teori**

**1.Manajemen Sumber Daya Manusia**

**a.Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perecana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Alat – alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak dikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan komplek, karena meraka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang hertogen yang dibawah ke dalam organisasi. Karyawan tidak bisa dikuasi sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu teori – teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perecanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemelihara, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mangatur tenaga kerja mansuia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan pegawai dan masyarakat.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sember daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumberdaya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Hasibuan (2014:10) : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Pengertian sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu pekerjaan. Pekerjaan merupakan kegiatan yang terdiri dari analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, sedangkan pekerjaan adalah kegiatan yang terdiri dari pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

 Manajemen sumber daya manusia perwujudan dari suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiata sumber daya manusia atau karyawan (pegawai) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lingkungan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang terdiri dari :

1. Rekruitermen atau penarikan sumber daya manusia.
2. Seleksi sumber daya manusia.
3. Pengembangan sumber daya manusia.
4. Pemeliharaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengelola manusia. Keberhasilan dan kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. “Mananjemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi” (Nawawi, 2011:43),. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2010:7) operasional manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan utama yaitu:

**b.Tujuan utama sumber daya manusia**

1)Tujuan masyarakat.

Bertanggung jawab secara sosial, dalam hal ini kebutuhan dan tantangan yaitu timbul dari masyarakat. Suatu organisasi (perusahaan) yang berada ditengah- tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, suatu organisasi diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2)Tujuan organisasi (perusahaan).

Melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

3)Tujuan fungsi.

Memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Setiap sumber daya mansuia atau karyawan dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

4)Tujuan personal.

Membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipenuhi dan sudah merupakan motivasi serta pemeliharaan terhadap karyawan bersangkutan.

 Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, maka suatu bagian atau dapartemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara karyawan atau sumber daya manusia agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam pencapaian tujuan organisasi.

**2.Motivasi kerja**

**a.Pengertian motivasi kerja**

 Moorhead dan Griffin (2013:270), “saat ini secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri”. Biasanya kata- kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: basrat, keinginan, harapan, tujuan,sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Istilah motivasi secara teknis berasal dari kata latin *Movere*, yang berati “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini yang mengemukakan pengertian dari motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukan untuk tujuan atau insentif. Kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

**b.Jenis- jenis motivasi yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu:**

1)Motivasi positif.

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik- baik saja.

2)Motivasi negatif

Manajer memotivasi bwahannya dengan memberikan hukuman kepada meraka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam memotivasi negatif ini semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat, dikarenakan ketakutan akan hukuman. Begitu sebaliknya dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering dilakukan oleh manager dan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

**c.Teori motivasi menurut para ahli:**

1)Teori motivasi prestasi dari M Herzberg.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagiaman manajer dapat mengendalikan faktor- faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu “Motivasi”. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggu jawab. Kelompok faktor kedua adalah “iklim baik” dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor “iklim baik” tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor “Motivasi”.

2)Teori X dan Y dari Mc. Gregor.

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan kendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori- teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2016:87):

1. Rata- rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
2. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Rata- rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer beranggapan itu benar dan banyak sifat- sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah :

1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
2. Rata- rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah- masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
4. Pengendalian dan luar hukuman bukan satu- satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

3)Teori motivasi Maslow.

Ivancevich dan konopaske (2014:148), “terdapat beberapa pendekatan isi yang penting terhadap motivasi, salah satunya adalah pendekatan huerarki kebutuhan oleh Maslow”. Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki bernama hierarki kebutuhan Maslow.

**d.Indikator- indikator motivasi kerja**

“Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Selanjutnya kelima kebutuhan tersebut disebut sebagai komponen indikator motivasi kerja” Hasibun (20114:210). Kebutuhan tersebut dapat digambarkan pada skema gambar sebagai berikut

 **Gambar 1**

 **Hirarki Kebutuhan Maslow**

**AKTUALISASI DIRI**

**PENGHARGAAN DIRI**

**KEPEMILIKAN SOSIAL**

**KEBUTUHAN FISIOLOGIS**

**RASA AMAN**

Sumber : Hasibun (2014:210)

Keterangan :

1. Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Harga diri (*esteem*). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Aktualisasi diri ( *self – actualization* ). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiridengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisologis) sebelumnya mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

**3.Budaya kerja**

**a.pengertian budaya kerja**

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Kata *culture* berasal dari kata *colore* yang memiliki makna “mengelola”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang sehingga memiliki makna yakni segala daya dan upaya mansia untuk mengubah alam.

Budaya kerja Mangkunegara (2015:113) mendefinisikan bahwa “budaya kerja dalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai- nalai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota- anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya fenomena- fenomena yang mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, oleh karena itu terjadi pola dan warna buadaya yang tebal dan tipis. Budaya yang tebal terdapat kesapakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan hal yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya sehingga terdapat proses dalam mengadaptasikan sebuah budaya kepada karyawan.

 Moeljono (2015:2) mengemukakan bahwa “budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan baik secara individu maupun kelompok”. Sseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya karyawan akan dipengaruhi oleh keaneka rangaman sumber daya- sumber daya yang berperan sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahannya.

 Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat yakni; budaya merujuk pada nilai- nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang hal yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku yang menjadi kebiasaan dari perusahaan tersebut. Budaya kerja sebenarnya sudah lama dikenal dikalangan masyarakat, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai- nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. “Nilai- nilai tersebut bermula dari adat- istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai- nilai yang menjadi kebiasan tersebut dinamakan budaya kerja” (Triguno, 2014:1).

 Setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai- nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti niali- nilai yang patut dimiliki, cara berperilaku setiap orang akan akan dapat mempengaruhi kerja meraka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

 Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai- nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti- hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. “Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain- lain.” (Triguno,2014:4).

**b.Unsur- unsur yang terkandung dalam budaya kerja (Tika, 2018:5): Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja**

1)Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2)Keyakinan yang dianut.

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai- nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip- prinsip menjelaskan usaha.

3)Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompk tertentu dalam perusahaan tersebut.

4)Pedoman mengatasi masalah.

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan Berbagi asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5)Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6)Pewarisan (*learning process*).

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota- anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7)Penyesuaian (adaptasi).

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

**c.Indikator- indikator budaya kerja**

Adapun indikator- indikator budaya kerja menurut Ndraha(2013:25) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1)Kebiasaan.

Kebiasaan-kebiasan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendirianya diharapkan tidak brdasarkan keteguhan atau kekuatnya, maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam kadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawah dari lahirnya, namun dapat diatasi dengan adanya aturan- aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2)Peraturan.

Dalam memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan meruapakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan- peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konselwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3)Nilai- nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Agar dapat berperan nilai abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

**4.Disiplin kerja**

**a.pengertian disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma- norma atau aturan- aturan yang telah ditetapkan. Siagian (2014:41) “pengertian disiplin merupakan tindakan maajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Perkataan lain menyebutkan, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, siakp, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapatan itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

**b.Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2012:356) yaitu:**

1)*self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri sesorang yang ada pada hakikatnya meruapakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan kelompok.

2)*command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasan yang diakui dan menggunakan cara- cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalaui kebaisaan, peraturan- peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

**c.Macam- macam disiplin kerja:**

Mangkunegara (2015:129) mengutarakan macam- macam disiolin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

1)Disiplin preventif.

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud sugiono disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara- cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2)Disiplin korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatuhkan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoaman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersngkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dar yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan pringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penndaan kenaikan gaji berkala, pemudaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentiaan tidak dengan hormat.

**d.Prnsip- prinsip disiplin kerja:**

Husein (2010:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip- prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal- hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah alasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efesien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak perna absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati- hatian. Sendagurau atau pencurian.

**e.Indikator- indikator disiplin kerja**

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan menurut Nitisemito (2010:40) sebagai berikut:

1)Turunnya produktivitas kerja.

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti meruapakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2)Tingkat absensi yang tinggi.

Apa bila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangnya, sering keluar pada jam istirahat.

3)Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan.

Rendahnya kedisipilinan kerja karyawan dapat dilihat engan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efesien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercyaan pada karyawan.

1. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi.

Indikasi lain yang menunjukkan turunya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1. Seringnya pencurian bahan- bahan pekerjaan.
2. Sering konflik antar karyawan.

Konfilik atau perselisihan merupakan kertidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

**BAB III METODE PENELITIAN**

**A.Rancangan Penelitian**

Sugiyono (2016:60) “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dua variabel atau lebih. Berikut rancangan penelitian yang peneliti lakukan.

 **Gambar 3**

 **Rancangan Penelitian**

|  |
| --- |
|  **Start**  |

|  |
| --- |
| **Observasi** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Variabel Bebas (X) 1. Motivasi ($X\_{1}$)
2. Budaya Kerja ($X\_{2}$)
3. Disiplin Kerja ($X\_{3}$)
 |  | Variabel Terikat (Y) 1. Kinerja
2. Pegawai
 |

|  |
| --- |
| Pengumpulan Data Wawancara, Studi Keputusan, dan Kuesioner  |

|  |
| --- |
| Analisa Data1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji t
6. Uji F
7. Uji Dominan
8. Uji Koefisien Determinasi
 |

|  |
| --- |
| Pembahasan Hasil Penelitian |

|  |
| --- |
| Diskripsi Hasil Penelitian |

|  |
| --- |
| Simpulan dan saran |

|  |
| --- |
| Finish |

**A.Waktu dan Tempat Penelitian**

**A.Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai bulan JUNI 2020 sampai dengan bulan AGUSTUS 2020.

**B.Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Panjie kabupaten Situbondo dengan alamat Jalan Raya, Mimbaan, Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo telp .(671149) situbondo 68323.

**A.Populasi dan Sampel**

**1.Populasi**

sugiyono (2016:80) “populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap Pabrik Gula Panjie, Kabupaten Situbondo yang berjumlah 59 karyawan tetap.

**2.Sampel**

Sugiyono (2016:81) “sampel adalaah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuh populasi”. Dalam menentukan jumlah sampel pada sebuah penelitian dapat menggunakan berbagai macam teknik *sampling* jenuh. “teknik *sampling*” jenuh adalah teknik penentuan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2016:82). Sampel dalam penelitian ini menggunakan jumlah karyawan tetap Pabrik Gula Panjie Kabupaten Situbondo yang berjumlah 59 karyawan tetap.

**A.Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

**1.Identifikasi Variabel**

 sugiyono (2016:38) “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) variabel terikat (Y).

1. **Variabel bebas (*independet*)**

“Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perusahaannya atau timbulnya variabel terikat” (Sugiyono 2016:39).

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Motivasi.
2. Budaya Kerja.
3. Disiplin Kerja.

**b.Variabel terikat (*dependent variabel* )**

Sugiyono (2016:39) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini”. Variabel terikat adalah kinerja (Y).

**1.Definisi Operasional Variabel**

“Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut” (Supranto, 2008:78). Definisi operasional dari masing- masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

**a.Variabel bebas (*independent*)**

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari :

1)Motivasi ( $X\_{1}$ )

“Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif yang dipengaruhi dari dalam maupun luar dari seseorang”

(Moorhead dan Griffin, 2013:270). Indikator dalam motivasi kerja (Hasibuan, 2014:210) adalah sebagai berikut:

1. $X\_{1.1}$: Fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan akan makanna, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. $X\_{1.2}$: Keamanan dan kesalamatan (*safety and security*) yaitu kebutuhan untuk bebas ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. $X\_{1.3}$: Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love* ) yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. $X\_{1.4}$: Harga diri (*esteem*) yaitu kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. $X\_{1.5}$: Akuntasi diri (*self- actualization*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

2)Budaya Kerja ( $X\_{2}$ ).

“Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai- nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotan- anggotannya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal” (Mangkunegara, 2015:113). Indikator dalam budaya kerja (Ndraha, 2013:25) yaitu:

1. $X\_{2.1}$: Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. $X\_{2.2}$: Peraturan diberikan untuk menjaga ketertiban dan kenyamanan dalam melaksankan tugas pekerjaan pegawai, sehingga dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan- peraturan yang berlaku di setiap lembaga.
3. $X\_{2.3}$: Nilai- nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih baik dan benar atau kurang baik dan benar. Nilai bersifat abstar, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada lingkungan kerja. Penilaian dirasakan sangat penting dilakukan untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

1)Disiplin kerja ($X\_{3}$)

“Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut” (Siagian, 2014:41). Indikator dalam disiplin kerja (Nitisemtio,2010:14) adalah sebagai berikut:

1. $X\_{3.1}$: Turunya produktifitas kerja salah satu indikasi rendanya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
2. $X\_{3.2}$: Tingkat absensi yang tinggi apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kahadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangnya, sering keluar pada jam istirahat.
3. $X\_{3.3}$: Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan rendanya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilahat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efesien dalam menyelesaiakan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.
4. $X\_{3.4}$: Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi indikasi lain yang menunjukkan turunya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. $X\_{3.5}$: Seringnya pencurian bahan- bahan pekerjaan.
6. $X\_{3.6}$: Sering konflik antar karyawan konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

**a.Variabel terikat (*dependent variable*)**

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2015:67). Indikator dalam kinerja (Sedarmayati, 2011:51) adalah:

1. $Y\_{.1}$ kualitas kerja (*quality of work*) adalah hal yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan yang telah menjadi standarisasi dan akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi.
2. $Y\_{.2}$ Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. $Y\_{.3}$ Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab.
4. $Y\_{.4}$ Kemampuan (*capability*) yaitu hal yang dimiliki oleh seseorang yang didapat dari sebuah pendidikan dan penelitian yang dikembangkan.
5. $Y\_{.5}$ Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

**A.Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1.Observasi**

Sugiyono (2016:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi dilakukan penelitian pada saat pengamatan pertama di lapangan guna mengetahui masalah- masalah yang ada pada karyawan Pabrik Gula Panjie tersebut disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

**2.Metode Wawancara**

Sugiyono (2016:137) wawacara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin dilakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Data yang diperoleh dengan melakukan wawacara dengan pihak karyawan tetap Pabrik Gula Panjie untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

**1.Kuesioner (Angket)**

Sugiyono (2016:142) metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, data yang diperoleh penelitian yakni dengan cara memberi angket kepada karyawan Pabrik Gula Panjie supaya data yang terkumpul dapat berwujud kuantatif jawaban diberikan skor atau nilai. Adapun cara pemberian skor atau nilai pada masing- masing bagian adalah sebgai berikut:

 **Tabel 2**

 ***Skala Linkert Kuesioner***

|  |  |
| --- | --- |
|  ***Skala Pengukuran***  |  ***Skor***  |
| Sangat Setuju  | 5 |
| Setuju  | 4 |
| Netral  | 3 |
| Tidak Setuju  | 2 |
| Sangatt Tidak Setuju  | 1 |

Sumber Sugiyono (2016:93)

**2.Studi Pustaka**

Nazir (2013:93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaan terhadap buku- buku, literatur- literatur, catatan- catatan, dan laporan- laporan yang ada hubungnya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar- dasar dan pendapatan secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari verbagai literatur yang berhungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara praktek dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber- sumber lain yang relavan.

**A.Metode Analisa Data**

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

**1.Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarnnya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2016:121) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan anatara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Uji validitas terhadap daftar pertanyaan dalam kuesioner dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu instrumen berfungsi sebagai alat ukur. Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $r\_{hitung}$≥ $r\_{tabel}$ maka item- item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r\_{hitung}$<$r\_{tabel}$maka item- item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
3. $r\_{tabel}$ diperoleh dari *df* = n- 2 dengan tingkat signifikan 95% dimana

$df:$ *degree of freedom*

$n :$ jumlah sampel

 Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan program SPSS *for windows* 22. Korelasi *product Moment* menurut Sanusi (2011:77) dengan rumus sebagai berikut :

 r= $\frac{n \sum\_{}^{}xy-\left(∑x\right)-(∑y}{\sqrt{\{ n \sum\_{}^{}X^{2}-(\sum\_{}^{}x)2} \{ n \sum\_{}^{}y^{2-(\sum\_{}^{}y)2\}) }}$

 Keterangan :

 r: Koefesien Korelasi

 n: Jumlah Sampel

 x: Butir Skor

 y: Total Butir Skor

**2.Uji Reabilitas**

Uji reabilitas menilai sejauh mana konsistensi internal dari sebuah skala, seringkali peneliti menggunakan koefesien alpha (ditulis dalam simbul *a*), atau disebut dengan *Cronbach’s Alpha*. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang relialibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016:173), bahwa “reliabilitas adalah sejarah mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Selanjutny Sanusi (2011:80) mengemukakan bahwa “instrumen yang reliabel instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Selanjutnya rumus reliabilitas teknik *Cronbach’s Alpha* dalam (Poltak, 2014:169) dapat ditulis sebagai berikut:

$r\_{11}$= [$\frac{K}{(K-1)}$] [1- $\frac{∑}{S}$

$dimana:$

$r\_{11}$ = Nilai reliabilitas instrumen

∑$S\_{i}$ = Jumlah Varian Skor tiap- tiap item

$S\_{i}$ = Varians total

$K$ = Jumlah item pertanyaan

Menghitung varians skor tiap- tiap item

$S\_{i}$ = $\frac{∑X^{2}-\left(∑X^{2}\right)/N}{N}$

Dimana :

$S\_{1}$ = Varians skor tiap- tiap item

$X^{2}$ = Jumlah kuadrat item X

N = Jumlah responden

Pengambilan kesimpulan nilai *Cronbach’s Alpha,* dapat dijelaskan sebagai berikut: apabila nilai *Cronbach’s Alpha* ≥ 0,60, maka variabel atau butir- butir item pertanyan/ pertanyaan reliabel. Apabila nilai *Cronbach’s Alpha* diperoleh dari pengelohan dan primer melalui bantuan program SPSS 22.0 For Windows10.

**1.Uji Asumsi Klasik**

“Uji asumsi Klasik ada lima yaitu: multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas dan uji linearitas” (Widarjono, 2010:75). Pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan dua uji asumsi klasik yan terdiri autokorelasi, dan uji linieritas. Peneliti hanya menggunakan tiga uji asumsi klasik normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasan dari ketiga asumsi klasik sebagai berikut:

**a.Uji Normalitas**

Ghozali dan Ratmono (2013:165) mengemukakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian- pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikut distribusi normal. Penguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dapat melihat histogram dari residual. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018:163):

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi nornal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukan pola distribusi normal, maka mdel regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* jika hasil angka signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**b.Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas yaitu menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *variance* dari residual satu pengamtan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:138) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara penilaian secara grafik dan penilaian secara statistik:

1)Kriteria penilaian secara grafik yaitu sebagai berikut:

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

2)Kriteria penilaian secara statistik yaitu sebagai berikut:

1. Jika p value > 0,05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya

model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang hemokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *croosection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil,sedang, dan besar).

**a.Uji Multikolinieritas**

 Ghozali (2013:77) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Model regresi yang baik seharunya tidak terjadi korelasi diantara variavel indepnden. Jika variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individu variabel- variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel- variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinngi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinsi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( karena VIF=1/*tolerance*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance ≥ 0,10* atau sama, dengan nilai VIF ≤ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yanh masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel- variabel independen mana saja yang saling berkolerasi.

**1.Analisa Regresi Linier Beganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi ($X\_{1}$), budaya kerja $X\_{2}$), dan disiplin kerja( $X\_{3}$) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) di Pabrik Gula Panjie. Penelitian ini analisis regresinya menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 *For Windows. S*anusi, (2011:135) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = *a +* $b\_{1}X\_{1}$ + $b\_{2}$ +$X\_{2}$ + $b\_{3}X\_{3}$ + e

Keterangan :

 Y : Kinerja

 $X\_{1}$ : Motivasi

 $X\_{2}$ : Budaya Kerja

 $X\_{3}$ : Disiplin Kerja

 a : Konstanta

 $b\_{1}b\_{2}b\_{3}$ : Koefisien Regresi

 e : Error

**2.Pengujian Secara Parsial**

“Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak”, (Sugiyono, 201:184). Pada uji t dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPPS 22.0 *for Windows:*

 t= $\frac{\sqrt[r]{n-2}}{\sqrt{1-r^{2}}}$

Keterangan

t: Nilai uji t

r: nilai efesiensi korelasi

n: Jumlah sampel

kriteria pengujian sebagai berikut:

$H\_{o}$: bi = 0, artinya secara parsial variabel- variabel bebas (motivasi, budaya kerja, dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

$H\_{a}$ : bi = 0, artinya secara parsial variabel- variabel bebas (motivasi, budaya kerja, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Dasar pengambilan keputusan (Sanusi, 2011:138) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

* 1. Bila $t\_{hitung}$<$t\_{tabel}$ - $t\_{hitung}$≤ - $t\_{tabel}$ dan nilai signifikan t < tingkat signifikan 5% (0,05), maka $H\_{O}$ditolak dan $H\_{a}$ diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
	2. Bila $t\_{hitung}$atau - $t\_{hitung}$> - $t\_{tabel}$dan nilai signifikan t > tingkat signifikan 5% (0,05), maka $H\_{o}$ diterima dan $H\_{a}$ ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan daring masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
	3. Mencari t tabel : df = n-k (*a*/2)

Dimana: df: *degree of freedom*

 n: jumlah sampel

 k: jumlah variabel bebas dan variabel terikat

 *a*: 5%(0,05)

 **Gambar 4**

 **Kurve Distribusi Normal Uji t**

****

tabel

tabel

**1.Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama- sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0. *for Windows10* Rumus uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) adalah sebagai berikut:

 Fh = $\frac{R^{2}=πr^{2} (n-m-1)}{m (1-R^{2})}$

Keterangan :

Fh : Nilai $F\_{hitung}$

$R^{2}$ : Koefisien determinasi

$n$ : Jumlah sampel

$K$ : Banyak variabel bebas dan variabel terikat

Kriteria pengujian sebagai berikut:

$H\_{O}$ : $b\_{1}$ = 0, artinya variabel- variabel bebas (motivasi, budaya kerja, dan disiplin kerja ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama- sama terhadap variabel terikat (kinerja).

$H\_{a}$ : Minimal satu koefisien dari $b\_{1}$≠ 0, artinya variabel- variabel bebas (motivasi, budayan kerja, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama- sama terhadap variabel terikat (kinerja).

Dasar pengambilan keputusan Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probolitas ialah sebagai berikut:

1. Jika $F\_{hitung}$≥ $F\_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 maka $H\_{o}$ diterima dan $H\_{a}$ ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F\_{hitung}$<$F\_{tabel}$ dan nilai sig > 0,05 maka $H\_{o}$ diterima dan $H\_{a}$ ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
3. Mencari F tabel: $df\_{1}$ = k – 1

 : $df\_{2}$ = n- k

 Dimana: df : *degree of fredom*

 n : Jumlah sampel

 k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

**Gambar 5**

 **Kurve Distribusi Normal Uji F**

****

Ho ditolak

0

F Tabel

**1.Uji Dominan**

Pada uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.Suharyadi (2009:469) “regresi memiliki fungsi untuk meramalkan atau memprediksi perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebasnya dan dapat digunakan untuk menentukan pengaruh dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya”. Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 22.0 *for Windows.*

**2.Koefisien Determinasi**

“koefisien determinasi ($R^{2}$) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit)* koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi” (Widarjono, 2010:19). Widarjono (2010:20) persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

 $R^{2}$ = 1- $\frac{RSS}{TSS}$

Keterangan:

$R^{2}$ = Koefisien determinasi

RSS = Residual *sum of squares*

TSS = Total *sum of squares*

Dimana apabila:

 $R^{2}$= 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

 $R^{2}$= 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

 **Tabel 3**

 **Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pernyatan**  | **Keterangan**  |
| 0,00- 0,199  | Sangat Rendah  |
| 0,20- 0,399  | Rendah  |
| 0,60- 0,599  | Cukup Kuat  |
| 0,60- 0,799  | Kuat |
| 0,80- 1,00  | Sangat Kuat  |

Sumber Ridwan (2017:62

**A.Berikan tanda centang (√) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya) dengan ketentuan sebagai berikut:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Alternatif Pilihan** | **Kode** | **Bobot Nilai Positif** |
| Sangat Setuju | SS  | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | R | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS  | 1 |

 **DAFTAR PENYATAAN**

 **Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (**$X\_{1}$**)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan  | Skor  |
| SS | S | R | TS | STS |
| **Fisiologis (**$X\_{1.1}$**)** |
| 1 | Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi. |  |  |  |  |  |
| **Keamanan dan Keselamatan (**$X\_{1.2}$**)** |
| 2 | Saya merasa tenang dalam bekerja karena disediakan alat K3 (keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja) oleh perusahaan.  |  |  |  |  |  |
| **Kebersamaan, sosial, dan cinta (**$X\_{1.3}$**)** |
| 3 | Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.  |  |  |  |  |  |
| **Harga Diri (**$X\_{1.4}$**)** |
| 4 | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.  |  |  |  |  |  |
| **Aktualisasi (**$X\_{1.5}$**)** |
| 5 | Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan  |  |  |  |  |  |

**Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja (**$X\_{2}$**)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan  | Skor  |
| SS | S | R | TS | STS |
| **Kebiasaan (**$X\_{2.1}$**)** |
| 6 | Para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan.  |  |  |  |  |  |
| **Peraturan (**$X\_{2.2}$**)** |
| 7 | Pelaksanaan tugas telah berdasarkan pada peraturan- peraturan yang ada.  |  |  |  |  |  |
| **Nilai- Nilai (**$X\_{2.3}$**)** |
| 8 | Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.  |  |  |  |  |  |

 **Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (**$X\_{3}$**)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Pernyataan  | Skor  |
| SS | S | R | TS | STS |
| **Turunnya Produktivitas Kerja (**$X\_{3.1}$**)** |
| 9 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.  |  |  |  |  |  |
| **Tingkat Absensi Yang Tinggi (**$X\_{3.2}$**)** |
| 10 | Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.  |  |  |  |  |  |
| **Adanya Kelalaian Dalam Penyelesaian Pekerjaan (**$X\_{3.3}$**)** |
| 11 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.  |  |  |  |  |  |
| **Tingkat Kecerobohan Atau Kecelakaan Yang Tinggi (**$X\_{3.4}$**)** |
| 12 | Saya selalu menggunakan alat K3 sebelum melakukan pekerjaan didalam pabrik.  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Pernyataan  | Skor  |
| SS | S | R | TS | STS |
| **Sering Pencurian Bahan- Bahan Pekerjaan (**$X\_{3.5}$**)** |
| 13 | Kasus pelanggaran yang terjadi misal pencurian dan lain sebagainya ditangani sesuai dengan peraturan yang ada.  |  |  |  |  |  |
| **Sering Konflik Antar Karyawan (**$X\_{3.6}$**)** |
| 14 | Perselisihan antar teman sejawat ditangani oleh atasan sesuai dengan peraturan yang ada.  |  |  |  |  |  |

 **Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Pernyataan  | Skor  |
| SS | S | R | TS | STS |
| **Kualitas Kerja (**$Y\_{.1}$**)** |
| 15 | Saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (standart operasional prosedure) perusahaan.  |  |  |  |  |  |
| **Ketetapan Waktu (**$Y.\_{2}$**)** |
| 16 | Tugas- tugas saya sudah sesuai dengan waktu dan jadwal yang sudah ditetapkan.  |  |  |  |  |  |
| **Inisiatif (**$Y\_{.3}$**)** |
| 17 | Dalam melaksanakan tugas karyawan memiliki inisiatif sesuai tugas- tugas yang dibebankan.  |  |  |  |  |  |
| **Kemampuan (**$Y\_{.4}$**)** |
| 18  | Kemampuan karyawan sudah sesuai dengan bidangnya.  |  |  |  |  |  |
| **Komunikasi (**$Y\_{.5}$**)** |
| 19 | Komunikasi antar bagian didalam lingkup perusahaan terjalin dengan baik.  |  |  |  |  |  |

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian (Sejarah)**

Pabrik Gula Panjie yang berlokasi di Desa Mimbaan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur berdiri pada tahun 1891 oleh pemerintah Belanda dan ± 66 tahun pengoperasiannya dilakukan oleh Belanda yaitu Nv Kooy dan Coster Van Voorhout dan selanjutnya pada tanggal 12 Desember 1957 diambil alih oleh bangsa Indonesia. Pabrik Gula Panjie merupakan Pabrik Gula yang berhasil dalam pengelolaan kebun dan Pabrik Gula yang sudah terintegrasi. Dukungan lahan hak guna usaha baik di Panjie maupun Banyuwangi sangat menopang keberadaan Pabrik Gula tidak saja dalam pasokan tebu secara berkelanjutan, namun juga terselenggaranya kebun bibit dan peragaan yang sangat efektif dalam mewujudkan media pembelajaran bagi para petani. Limbah padat Pabrik Gula berupa blotong (*filter cake*) yang didekomposisikan dan diperkaya nutrisi menjadi *biofertilizer* dimanfaatkan untuk meningkatkan kesuburan tanah.

Daya saing tebu yang lebih tinggi dibanding komoditas agribisnis lain, menjadikannya tanaman alternatif paling menguntungkan di mata petani. Produksi yang melimpah menyebabkan surplus sehingga sebagian di antaranya dipasok untuk PG-PG lain yang bahan bakunya belum mencukupi. Tercatat Pabrik Gula Olean dan Pabrik Gula Wringin yang selalu mendapat limpahan tebu dari Pabrik Gula Panjie. Walaupun demikian, pengembangan areal terus dilakukan baik tebu sendiri (TS) maupun tebu rakyat (TR), seirama kapabilitas Pabrik Gula untuk menggiling tebu lebih banyak. Pabrik Gula Panjie  yakin melalui penerapan *agroekoteknologi*, kecukupan *agroinputs*, penataan masa tanam, dan perbaikan manajemen tebang angkut, produktvitas yang meningkat akan menjadi daya tarik bagi petani untuk menjadikan tebu sebagai komoditas alternatif. Selain itu, pengembangan juga dilakukan ke lahan kering sepanjang air dapat dipompa secara artesis. Termasuk dalam konteks ini rencana kerja sama pemanfaatan lahan perkebunan untuk ditanami tebu contohnya seperti lahan milik PTPN XII yang ada di Desa Pasewaran Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi. Upaya menarik animo petani juga dilakukan melalui perbaikan kinerja pabrik dan kelancaran giling Pabrik Gula Panjie juga memperluas lahan kebun tebu sampai ke luar kota Situbondo contohnya: Buleleng (Bali), Lijen (Banyuwangi). Pabrik Gula Panjie berlokasi di Jln. Raya Panji, Mimbaan Desa Mimbaan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo No. Tlp (0338) 671149 Kode Pos 68323

**2.Visi dan Misi**

**A.Visi**

1. Mewujudkan Pabrik Gula Panjie sebagai Pabrik Gula yang unggul di semua Pabrik Gula yang ada di Indonesia.
2. Mewujudkan sistem manajemen yang berkeadilan sosial bagi para stake holder sebagai langkah nyata menuju perubahan pola pikir dan pola kerja bangsa dari masyarakat konsumen menjadi masyarakat produsen.

**B.Misi**

1. Menyiapkan tenaga yang kompeten berwawasan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Esa.
2. Membantu program Pemerintah dalam perwujudan swasembada gula Nasional melalui langkah penguatan semangat para petani tebu untuk lebih aktif dan produktif dalam penerapan intensifikasi pertanian tanaman tebu.
3. Memberikan jaminan keberhasilan terhadap investasi pada industri gula melalui proses perencanaan yang matang, pendampingan manajemen, pengadaan mesin yang tersertifikasi internasional, dan pembentukan organisasi pengelola yang professional.
4. **Struktur Organisasi**

**Gambar 6**

**Struktur Organisasi Pabrik Gula Panjie**

GENERAL MANAJER

KASIE. PENGADAAN

MANAJER TEKNIK

MANAJER AKU

MANAJER TANAMAN I

ASS MANAJER PENGOLAHAN

ASS MANAJER TEKNIK

KASIE. PENGOLAHAN

KASIE. KETEL

KASIE. *ON FARM*

MANAJER QUALITY & CONTROL

MANAJER PENGOLAHAN

ASS. MANAJER AK & U

MANAJER TANAMAN II

ASS. MANAJER TS BENCULUK & TR WILAYAH SELATAN

KASIE. SDM

KASIE. PEMBUKUAN & AKUNTANSI

ASS. MANAJER TS ASEMBAGUS & TR WILAYAH ASEMBAGUS

ASS MANAJER QUALITY & CONTROL

KASIE. *OFF FARM*

KASIE. LINGKUNGAN

KASIE. GILINGAN

KASIE. PABRIK TENGAH

KASIE. LISTRIK

KASIE. PUTERAN

KASIE. SIPIL & BANGUNAN

KARYAWAN

*Sumber Data: Pabrik Gula Panjie tahun 2020*

**3.Tugas Pokok Dan Fungsi Karyawan Pabrik Gula Panjie**

Struktur Pabrik Gula Panjie

Berdasarkan struktur di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

* 1. General Manajer memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Pimpinan manajemen yang membawahi lima divisi di Pabrik Gula Panjie dan bertanggung jawab kepada direksi.

* 1. Manajer AK & U memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengatur keuangan Pabrik Gula Panjie dan memimpin pekerjaan pengeluaran dan pemasukan keuangan.

* 1. Asisten Manajer AK & U memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kegiatan keuangan yang bertanggung jawab tugas manajer AK & U.

* 1. Kepala Seksi SDM memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kepegawaian seluruh divisi yang ada di Pabrik Gula Panjie.

* 1. Kepala seksi pembukuan dan akuntansi memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol pemasukan dan pengeluaran keuangan di Pabrik Gula Panjie.

* 1. Kepala seksi pengadaaan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Bertugas untuk memproses pengadaan barang dan jasa permintaan dari semua divisi.

* 1. Manajer tanaman I memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Memimpin pekerjaan produktifitas di lahan tanam Pabrik Gula Panjie baik milik sendiri atau milik petani rakyat yang menjadi mitra kerja.

* 1. Manajer tanaman II memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
1. Mengontrol dan mengendalikan produksi tanaman di lahan milik sendiri maupun di lahan milik petani rakyat.
2. Membantu pekerjaan Manajer tanaman I jika ada tugas ke luar Kota atau ke luar Negeri.
	1. Asisten Manajer TS Benculuk dan TR wilayah selatan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol dan mengendalikan produksi tanaman di lahan milik Pabrik Gula Panjie dan lahan milik petani rakyat yang ada di wilayah Banyuwangi.

* 1. Asisten manajer TS Asembagus dan TR wilayah Panjie memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol dan mengendalikan produksi tanaman dilahan milik Pabrik Gula Panjie dan lahan milik petani rakyat yang ada di wilayah Panjie.

* 1. Manajer teknik memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
	2. Membantu General Manager di bidang teknisasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang teknik.
	3. Koordinator penyusunan anggaran dan program kerja.
	4. Koordinator administrasi dan manajemen.
	5. Koordinator kerjasama antar bagian.
	6. Assisten Manajer Teknik memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
1. Mengontrol kegiatan pekerjaan penyelesaian di dalam pabrik dan sipil serta melaporkan kepada Manajer Teknik atas semua penyelesaian pekerjaan.
2. Mewakili tugas Manajer Teknik bila tidak ada ditempat.
3. Kompilasi pembuatan konsep RKAP, RKO, PMK, RPT dan Program Kerja.
4. Laporan - laporan rutin DMG dan LMG.
5. Monitoring kemajuan pekerjaan dalam pabrik.
	1. Kepala seksi Ketel memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kerja atau kegiatan yang ada di Stasiun Ketel.

* 1. Kepala seksi Gilingan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kerja atau kegiatan yang ada di Stasiun Gilingan.

* 1. Kepala seksi Pabrik Tengah memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kerja atau kegiatan yang ada di Stasiun Pabrik Tengah.

* 1. Kepala seksi Listrik memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kerja atau kegiatan yang ada di Stasiun Listrik (*power house*).

* 1. Kepala seksi Puteran memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kerja atau kegiatan yang ada di Stasiun Puteran (*centrifugal*).

* 1. Kepala seksi Sipil dan Bangunan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Mengontrol kerja atau kegiatan yang berkenaan tentang bangunan pabrik dan sipil.

* 1. Manajer Pengolahan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
		1. Membantu General Manager di bidang pengolahan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang pengolahan.
		2. Koordinator penyusunan anggaran dan program kerja.
		3. Koordinator operasional pengolahan.
		4. Koordinator administrasi dan manajemen.
		5. Koordinator kerjasama antar bagian.
		6. Pemantau pelaksanaan sertifikasi produk dan lingkungan.
	2. Asisten Manajer Pengolahan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
		1. Pengawasan sertifikasi produk.
		2. Pengawasan lingkungan.
		3. Mewakili tugas Manajer Pengolahan bila tidak ada ditempat.
		4. Kompilasi pembuatan konsep RKAP, RKO, PMK, RPT dan Program Kerja.
		5. Laporan - laporan rutin DMG dan LMG.
		6. Monitoring kemajuan pekerjaan dalam pabrik.
		7. Team limbah dan sertifikasi produk.
	3. Kepala seksi Pengolahan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
		1. Membantu pembuatan konsep RKAP/RKO/PMK dan SAP – ERP.
		2. Monitoring bahan-bahan pembantu proses.
		3. Membantu kepala seksi lingkungan (proper dan SMK3).
		4. Persiapan gudang gula dan tangki tetes.
	4. Kepala seksi Lingkungan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
		1. Koordinator lingkungan (SML & PROPER) dan SMK3.
		2. Membantu Kasi Sertifikasi Produk (SMM ISO 9001:2015,SML ISO 14001:2015, SNI 3140.3:2010, dan Sistem Jaminan Halal).
		3. Koordinator *in house keeping* dalam dan luar pabrik.
		4. Koordinator APAR (alat pemadam kebakaran).
		5. Membantu pekerjaan pengawasan Stasiun Gilingan (LMG/DMG).
		6. Team Limbah dan Sertifikasi Produk.
	5. Manajer *Quality & Control* memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Memimpin penyelesaian pekerjaan yang ada di ruang lingkup kerja *Quality & Control.*

* 1. Asisten Manajer *Quality & Control* memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
1. Mengkoordinir ketepatan pembuatan *breakdown* program kerja QC (mingguan dan bulanan) untuk diajukan kepada pimpinan dalam masa giling (DMG) dan luar masa giling (LMG).
2. Menghitung awal giling berdasarkan analisa pendahuluan.
3. Memberikan data prioritas kebun yang akan ditebang.
	1. Kasie *off farm* memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
4. Mengajukan anggaran QC serta usulan pemanfaatannya untuk efisien dan efektivitas biaya.
5. Melakukan analisa dan tindak lanjut evaluasi proses pengolahan (hasil giling, kualitas) untuk diajukan kepada atasan.
	1. Kasie *on farm* memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Menentukan prioritas kerja dan memberikan keputusan lapangan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

1. **Daftar Nama Kayawan Tetap Pabrik Gula Panjie**

**Tabel 4**

**Daftar Nama Kayawan Tetap Pabrik Gula Panjie**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama | NIK | Bagian | Jenis Kelamin |
| 1 | DODON PRASETYO H  | 11009154 | AK & U | Laki-laki |
| 2 | ADY PURWANTO | 11009156 | AK & U | Laki-laki |
| 3 | NUR IRMA APRIYANTI | 11009158 | AK & U | Perempuan |
| 4 | AGUS HERIYANTO | 11009160 | AK & U | Laki-laki |
| 5 | ELVI SUKAESIH  | 11009162 | AK & U | Perempuan |
| 6 | MISWARIYADI  | 11009168 | AK & U | Laki-laki |
| 7 | IRAWAN SYAHRUL RIYANTO | 11009171 | AK & U | Laki-laki |
| 8 | SAHACUNG  | 11009172 | AK & U | Laki-laki |
| 9 | LAKSMI HAJATI  | 11009341 | AK & U | Perempuan |
| 10 | SUPYAN ARDIYANSYAH | 11009532 | AK & U | Laki-laki |
| 11 | BENY RUMPOKO | 11009535 | AK & U | Laki-laki |
| 12 | ICE ERNAWATI | 11009544 | AK & U | Perempuan |
| 13 | MUHTAROM | 11009196 | Tanaman | Laki-laki |
| 14 | INSUDIJATMOKO  | 11009200 | Tanaman | Laki-laki |
| 15 | YULI PRAYITNO  | 11009214 | Tanaman | Laki-laki |
| 16 | BAMBANG EDI PURWANTO  | 11009216 | Tanaman | Laki-laki |
| 17 | SUPRATIKNO | 11009182 | Tanaman | Laki-laki |
| 18 | EDY MURSONO | 11009187 | Tanaman | Laki-laki |
| 19 | UNIT JUNAIDI | 11009192 | Tanaman | Laki-laki |
| 20 | SUJONO | 11009188 | Tanaman | Laki-laki |
| 21 | YUDI SULARSO | 11009190 | Tanaman | Laki-laki |
| 22 | SYAIFUDIN | 11009191 | TanamanLanjutan Tabel 4 | Laki-laki |
| 23Tabel 4 dilanjutkan | SASRIYANTO | 11009194 | Tanaman | Laki-laki |
| 24 | EDY PURWANTO  | 11009202 | Tanaman | Laki-laki |
| 25 | AGUS DWI NURCAHYO | 11008379 | Teknik | Laki-laki |
| 26 | SONY DWI WIJAYA | 11001867 | Teknik | Laki-laki |
| 27 | JONY WARSITO  | 11009223 | Teknik | Laki-laki |
| 28 | HARTINI | 11009222 | Teknik | Perempuan |
| 29 | HARI PURNOMO | 11009238 | Teknik | Laki-laki |
| 30 | TOHAWI | 11009240 | Teknik | Laki-laki |
| 31 | SUKARWAN | 11009243 | Teknik | Laki-laki |
| 32 | SUKARSONO | 11009252 | Teknik | Laki-laki |
| 33 | JAMHURI | 11009233 | Teknik | Laki-laki |
| 34 | BAHARI BUMI YAMCA | 11009250 | Teknik | Laki-laki |
| 35 | SISWANDI | 11009268 | Teknik | Laki-laki |
| 36 | BENY YUDIANSYAH | 11009534 | Teknik | Laki-laki |
| 37 | RUSMANTONO | 11009253 | Teknik | Laki-laki |
| 38 | SUGENG S | 11009257 | Teknik | Laki-laki |
| 39 | DJUPRI | 11009261 | Teknik | Laki-laki |
| 40 | BAGUS HARI SUYOSO | 11009264 | Teknik | Laki-laki |
| 41 | MAHFUD | 11009541 | Teknik | Laki-laki |
| 42 | AGUS SUDARSONO | 11009254 | Teknik | Laki-laki |
| 43 | FATHORRAHMAN | 11009258 | Teknik | Laki-laki |
| 44 | EKO SUBIHARTO RACHMAWAN | 11009267 | Teknik | Laki-laki |
| 45 | JUWARNO | 11009247 | Teknik | Laki-laki |
| 46 | YON YASIN | 11009259 | Teknik | Laki-laki |
| 47 | SUHARNO | 11009266 | TeknikTabel 4 dilanjutkan | Laki-laki |
| 48Lanjutan Tabel 4 | SUPARNO | 11009277 | Teknik | Laki-laki |
| 49 | MOH. ROFIUDIN | 11009279 | Teknik | Laki-laki |
| 50 | ANDI SUPRIYONO | 11009280 | Teknik | Laki-laki |
| 51 | TAUFIK RAHMAN | 11009281 | Teknik | Laki-laki |
| 52 | ANDI DARMADIANSYAH | 11009299 | Pengolahan | Laki-laki |
| 53 | AGUS SUKARYADI | 11009302 | Pengolahan | Laki-laki |
| 54 | FARID TONDO W | 11009303 | Pengolahan | Laki-laki |
| 55 | ARI HERMAWAN | 11009470 | Pengolahan | Laki-laki |
| 56 | ISKANDAR | 11009265 | Pengolahan | Laki-laki |
| 57 | BUSAWIYANTO | 11009260 | Pengolahan | Laki-laki |
| 58 | AGUS SETIONO | 11009338 | QC | Laki-laki |
| 59 | ANANG ARIFIANTO | 11009339 | QC | Laki-laki |

Keterangan :

* + - * + AK & U : Administrasi Keuangan & Umum
				+ QC : *Quality Control*

 *Sumber Data : Pabrik Gula Panjie Tahun 2020*

**B.HASIL PENELITIAN**

**1.Analisis Deskripsi**

**a.Gambaran Umum Responden**

 Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan Pabrik Gula Panjie Situbondo yang berjumlah 59 karyawan selain pimpinan. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

1)Responden berdasarkan jenis kelamin.

 Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh profit responden berdasasrkan jenis kelamin dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 5**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Responden** | **Presentasi (%)** |
| **1** | **Laki-laki** | **54** | **91,5** |
| **2** | **Perempuan** | **5** | **8,5** |
| **Jumlah** | **59** | **100** |

*Sumber: Data Lampiran 4, 2020*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan total 59 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebesar 54 orang atau 91,5%.

**b.Gambaran Umum Variabel**

1)Deskriptif penilaian responden terhadap motivasi kerja (X1).

 Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penilaian responden terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)**

Tabel 6 dilanjutkan

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  | **Pernyataan** | **Frekuensi**  | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** | **Total** |
| Kebutuhan fisiologisX1.1 | Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi. | F% | 00 | 11,7 | 813,6 | 3457,6 | 1627,1 | 59100 |
| Keamanan dan keselamatanX1.2 | Saya merasa tenang dalam bekerja karena disediakan alat K3 (kemanan, kesehatan dan keselamatan kerja) oleh perusahaan. | F% | 00 | 11,7 | 2644,1 | 2339,0 | 915,3 | 59100 |
| Kebersamaan, sosial, dan cintaX1.3 | Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua. | F% | 00 | 711,9 | 2033,9 | 2237,3 | 1016,9 | 59100 |
| Harga diriX1.4 | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik. | F% | 00 | 00 | 1322,0 | 3152,5 | 1525,4 | 59100 |
| Aktualisasi diriX1.5 | Saya dapat meyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan. | F% | 00 | 11,7 | 2440,7 | 2033,9 | 1423,7 | 59100 |

*Sumber : Data Lampiran 4, 2020*

Lanjutan Tabel 6

 Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai penilaian tentang motivasi kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo yang mempunyai lima indikator yaitu:

1. Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 3 (netral) sebanyak 8 orang (13,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 34 orang (57,6%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
2. Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (15,3%), nilai 4 (setuju) sebanyak 23 orang (39,0%), dan nilai tertingi 3 (netral) sebanyak 26 orang (44,1%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan netral.
3. Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 7 orang (11,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 10 orang (16,9%), nilai 3 (netral) sebanyak 20 orang (33,9%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 22 orang (37,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
4. Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 13 orang (22,0%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 15 orang (25,4%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 31 orang (52,5%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
5. Pada pernyataan kelima dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (23,7%), nilai 4 (setuju) sebanyak 20 orang (33,9%) dan nilai tertingi 3 (netral) sebanyak 24 orang (40,7%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan netral.
6. Deskriptif penilaian responden terhadap budaya kerja (X2).

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka hasil penilaian responden terhadap budaya kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**

**Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Budaya Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  | **Pernyataan** | **Frekuensi**  | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** | **Total** |
| Kebiasaan X2.1 | Para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan. | F% | 00 | 610,2 | 1627,1 | 2847,5Tabel 7 dilanjutkan | 915,3 | 59100 |
| Peraturan Lanjutan Tabel 7X2.2 | Pelaksanaan tugas telah berdasarkan pada peraturan-peraturan yang ada. | F% | 00 | 610,2 | 1627,1 | 2847,5 | 915,3 | 59100 |
| Nilai-nilai X2.3 | Saya selalu berusaha meyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. | F% | 00 | 11,7 | 813,6 | 3559,3 | 1525,4 | 59100 |

*Sumber : Data Lampiran 4, 2020*

 Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai penilaian tentang budaya kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo yang mempunyai tiga indikator yaitu:

1. Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 6 orang (10,2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (15,3%), nilai 3 (netral) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 28 orang (47,5%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai budaya kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
2. Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 6 orang (10,2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (15,3%), nilai 3 (netral) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 28 orang (47,5%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai budaya kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
3. Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 3 (netral) sebanyak 8 orang (13,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 15 orang (25,4%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (59,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai budaya kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
4. Deskriptif penilaian responden terhadap disiplin kerja (X3).

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka hasil penilaian responden terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**

**Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  | **Pernyataan** | **Frekuensi**  | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** | **Total** |
| Turunnya produktivitas kerjaX3.1 | Saya berusaha meyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan. | F% | 00 | 11,7 | 813,6 | 3457,6 | 1627,1 | 59100 |
| Tingkat absensi yang tinggiX3.2 | Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan wakyu yang ditentukan oleh perusahaan.  | F% | 00 | 11,7 | 1118,6 | 3762,7 | 1016,9 | 59100 |
| Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaanX3.3 | Saya berusaha meyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.  | F% | 00 | 11,7 | 1016,9 | 3559,3 | 1322,0 | 59100 |
| Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggiX3.4 | Saya selalu menggunakan alat K3 sebelum melakukan pekerjaan di dalam pabrik. | F% | 00 | 00 | 813,6Tabel 8 dilanjutkan | 3559,3 | 1627,1 | 59100 |
| Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaanX3.5Lanjutan Tabel 8 | Kasus pelanggaran yang terjadi misal pencurian dan lain sebagainya ditangani sesuai dengan peraturan yang ada. | F% | 00 | 11,7 | 2644,1 | 2339,0 | 915,3 | 59100 |
| Sering konflik antar karyawanX3.6 | Perselisihan antar teman sejawat ditangani oleh atasan sesuai dengan peraturan yang ada. | F% | 00 | 610,2 | 1627,1 | 2847,5 | 915,3 | 59100 |

*Sumber : Data Lampiran 4, 2020*

 Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai penilaian tentang disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo yang mempunyai enam indikator yaitu:

1. Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 3 (netral) sebanyak 8 orang (13,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 34 orang (57,6%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
2. Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 10 orang (16,9%), nilai 3 (netral) sebanyak 11 orang (18,6%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 37 orang (62,7%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
3. Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 3 (netral) sebanyak 10 orang (16,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 13 orang (22,0%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (59,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
4. Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 8 orang (13,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (59,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
5. Pada pernyataan kelima dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (15,3%), nilai 4 (setuju) sebanyak 23 orang (39,0%), dan nilai tertingi 3 (netral) sebanyak 26 orang (44,1%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan netral.
6. Pada pernyataan keenam dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 6 orang (10,2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (15,3%), nilai 3 (netral) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 28 orang (47,5%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju
7. Deskriptif penilaian responden terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka hasil penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**

**Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  | **Pernyataan** | **Frekuensi**  | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** | **Total** |
| Kualitas kerja Y1 | Saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (*standart operasional prosedure*) persuahaan. | F% | 00 | 610,2 | 1627,1 | 2847,5 | 915,3 | 59100 |
| Ketetapan waktu Y2 | Tugas-tugas saya sudah sesuai dengan waktu dan jadwal yang sudah ditetapkan. | F% | 00 | 711,9 | 2033,9 | 2237,3 | 1016,9 | 59100 |
| InisiatifY3 | Dalam melaksanakan tugas karyawan memiliki inisiatif sesuai tugas-tugas yang dibebankan. | F% | 00 | 610,2 | 1830,5 | 2237,3 | 1322,0 | 59100 |
| Kemampuan Y4 | Kemampuan karyawan sudah sesuai dengan bidangnya. | F% | 00 | 11,7 | 1220,3Tabel 9 dilanjutkan | 3457,6 | 1220,3 | 59100 |
| KomunikasiLanjutan tabel 9Y5 | Komunikasi antar bagian didalam lingkup perusahaan terjalin dengan baik. | F% | 00 | 23,4 | 2440,7 | 1525,4 | 1830,5 | 59100 |

*Sumber : Data Lampiran 4, 2020*

 Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai penilaian tentang kinerja Pada Pabrik Gula Panjie Situbondo yang mempunyai lima indikator yaitu:

1. Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 6 orang (10,2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (15,3%), nilai 3 (netral) sebanyak 16 orang (27,1%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 28 orang (47,5%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
2. Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 7 orang (11,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 10 orang (16,9%), nilai 3 (netral) sebanyak 20 orang (33,9%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 22 orang (37,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
3. Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 6 orang (10,2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 13 orang (22,0%), nilai 3 (netral) sebanyak 18 orang (30,5%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 22 orang (37,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
4. Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,7%), nilai 3 (netral) sebanyak 12 orang (20,3%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 10 orang (20,3%), dan nilai tertingi 4 (setuju) sebanyak 34 orang (57,6%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan setuju.
5. Pada pernyataan kelima dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 2 orang (3,4%), nilai 4 (setuju) sebanyak 15 orang (25,4%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 18 orang (30,5%), dan tertinggi nilai 3 (netral) sebanyak 24 orang (40,7%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pada Pabrik Gula Panjie Situbondo menyatakan netral.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

 Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal itu ditunjukkan dalam hasil analisis regresi linier berganda yaitu Y = 8,620E-17 + 0,602 X1 + 0,509 X2 + 0,667 X3 + *e*. Konstan sebesar 8,620 artinya apabila variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,620. Besarnya koefisien variabel motivasi kerja yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat 0,602% dengan asumsi variabel lain (budaya kerja dan disipin kerja) konstan. Besarnya koefisien variabel budaya kerja yang berarti setiap peningkatan variabel budaya kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat 0,509% dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja dan disiplin kerja) konstan. Besarnya koefisien variabel disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat 0,667% dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja dan budaya kerja) konstan.
2. Hasil Uji Hipotesis Sebagai Berikut:
3. Uji t

Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 2,888, sedangkan nilai ttabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,004 maka thitung > ttabel, nilai signifikan 0,004 < 0,05. Kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Panjie Situbondo. Nilai thitung untuk variabel budaya kerja sebesar 5,696, sedangkan nilai ttabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,004 maka thitung > ttabel, nilai signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah variabel budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Panjie Situbondo. Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 7,304, sedangkan nilai ttabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,004 maka thitung > ttabel, nilai signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Panjie Situbondo.

1. Uji F

Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 83,257, sedangkan nilai pada Ftabel sebesar 2,77, maka Fhitung > Ftabel, nilai signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Panjie Situbondo. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (Ha) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

1. Uji Dominan

Bedasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2,888, budaya kerja (X2) sebesar 5,696, dan disiplin kerja (X3) sebesar 7,304, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel disiplin kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 7,304 dengan demikian, hipotesis penelitian (H3) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H3) tidak dapat diterima atau ditolak.

1. Hasil dari analisis pengaruh motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,820, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi sebesar 82,0% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan pengaruh sangat kuat, dan sisanya sebesar 18,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.
2. **Saran**

 Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, agar Pabrik Gula Panjie Situbondo bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu melakukan beberapa langkah-langkah sebagi berikut:

1. Bagi Perguruan Tinggi

 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khusunya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan dijadikan refrensie mengenai motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, juga untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan melatih peneliti untuk dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan berlangsung.

1. Bagi Perusahaan

 Hendaknya Pabrik Gula Panjie Situbondo dapat mempertahankan kinerja karyawan melalui kedisiplinan kerja, mengingat dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja dilaksanakan secara maksimal dan sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat untuk masa yang akan datang. Selain itu motivasi kerja, dan budaya kerja sebaiknya juga ditingkatkan lagi, karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan variabel motivasi kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel disiplin kerja demi tercapainya tujuan Pabrik Gula Panjie Situbondo.