

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA

John Foster Marpaung

Prodi Teknik Informatika

STMIK Pelita Nusantara Medan, Jl. Iskandar Muda No. 1 Medan, Sumatera Utara 20154, Indonesia

[johnfoster13@gmail.com](mailto:johnfoster13@gmail.com)

### Abstrak

PT. Charoen Pokphand Indonesia merupakan perusahaan melakukan aktifitas perdagangan alat berat dari beberapa merek serta bertindak selaku distributor alat berat dan suku cadang Hitachi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di PT. Charoen Pokphand Indonesia. Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Penelitian ini menggunakan dasar teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Adapun sifat penelitian ini adalah eksplanatory. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia sebanyak 51 orang. Sampel yang diambil sebanyak 43 orang. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2) serta variabel dependen kinerja (Y).

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan uji F dan uji t pada tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95 % atau *significant level*,  $\alpha = 0,05$ . Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia; Secara keseluruhan pengaruh variabel independen (motivasi dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja), variabel motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

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

## I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu rangkaian Dalam masa ekonomi global saat ini persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan kompetitif serta kompleks oleh sebab itu setiap perusahaan dituntut agar dapat mengikuti setiap perkembangan yang begitu cepat dan memperbaiki jika ada celah yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, hal ini perlu untuk dilakukan sebagai salah satu upaya responsive sehingga perusahaan dapat bertahan dan terus berkembang. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau

tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga swasta untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga swasta. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*, kebijakan organisasi, strategi

organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja. Kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang Medan, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Kedisiplinan Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Kedisiplinan Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari Kedisiplinan Kerja karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa cabang Medan masih kurang. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

PT. Charoen Pokphand Foods Public Company Limited (CPF), sebuah perusahaan dari Grup CP, adalah konglomerat agro-industri dan makanan terkemuka di Thailand. Sebagian besar dari basis Perusahaan produksi di Thailand dengan beberapa operasi di luar negeri. Perseroan bergerak dalam bidang produksi dan perdagangan pakan ternak, memulai produksi komersialnya pada tahun 1972 di atas lahan seluas 27.284 m<sup>2</sup> di

Jakarta dengan kapasitas produksi sebesar 20.000 ton per tahun. Pada tahun 1976, perseroan melakukan ekspansi usaha ke Surabaya dengan mendirikan pabrik pakan ternak di atas lahan seluas 62.625 111<sup>2</sup> dengan kapasitas produksi sebesar 24.000 ton per tahun, kemudian pada tahun 1979 melakukan ekspansi ke Medan dengan mendirikan pabrik pakan ternak di atas lahan seluas 17.505 m<sup>2</sup>.

Seiring semakin kompetitifnya persaingan usaha pakan ternak belakangan ini serta terjadinya pelemahan ekonomi lokal dan global yang sangat berpengaruh negative terhadap hampir semua sector ekonomi termasuk berimbas juga pada sektor penjualan alat berat. Untuk itu manajemen berupaya untuk tetap menjaga laju bisnis perusahaan dengan tidak mengurangi kualitas produk usaha. Hal ini sangat penting dilakukan untuk menjaga kepercayaan konsumen. Sumber daya manusia sangat berperan besar sebagai pelaku ekonomi. Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dan konsisten dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga perusahaan tetap mampu eksis dan mampu bertahan di tengah tekanan ekonomi nasional yang masih lesu.

Menyikapi hal diatas, didalam situasi yang cukup sulit saat ini. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Kedisiplinan Kerja maka Kinerja Karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya Kedisiplinan Kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

## 2. Teori

### 2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi prestasi kerja petugas yang dilakukan oleh pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja bila diberlakukan secara tepat dan adil dapat menjadi suatu pengalaman yang menimbulkan semangat bagi semua orang yang terlibat. Kreitner (2003) menyatakan penilaian kinerja melibatkan evaluasi terhadap penilaian atas ciri-ciri, perilaku atau prestasi seorang pemegang jabatan sebagai pembuat keputusan personalia yang penting dan program yang penting.

Dessler (2000) menyatakan bahwa yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah: 1 Atasan

langsung; (2) Rekan sekerja; (3) Panitia atau komite; (4) Bawahan. Mangkuprawira (2004) menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

## 2.2 Pengertian Disiplin

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari sekedar hukuman. Menurut Moekijat (1994) "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur, disiplin berasal dari kata latin, yaitu disciplina yang artinya latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, disiplin menitikberatkan pada bantuan karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan."

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa, "Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak". Heidjrachman Dan Husnan, (2002) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Menurut Davis (2004) bahwa, "Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik".

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2005). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan pasal 3 telah diatur secara jelas kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang

diharapkan dari dirinya dipekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Menurut Siagian (2003) bahwa, "Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan".

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, prilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan baik-baik lainnya. Pada dasarnya, tujuan semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik dengan mematuhi semua peraturan, melakukan tindakan korektif dan efektif dalam bekerja.

## 3 Analisa Dan Pembahasan

### 3.1 deskripsi penelitian

Jumlah karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 41 orang. Karakteristik pengambilan data responden mencakup, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia yang dijadikan sebagai responden dapat dilihat pada Tabel-tabel berikut :

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	< 25 Tahun	7	13.73%
2	25-34 Tahun	31	60.78%
3	35 -44 Tahun	12	23.53%
4	>45 Tahun	1	1.96%
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominan bertugas di PT. Charoen Pokphand Indonesia adalah yang berusia 25 tahun sampai dengan 34 tahun yang berjumlah 31 orang (60.78%). Berdasarkan karakteristik usia responden tersebut diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia yang bertugas di PT. Charoen Pokphand Indonesia adalah pegawai yang masih produktif sehingga diharapkan dapat menunjang pelaksanaan kegiatan pembinaan narapidana di

karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia tersebut.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SLTA	9	17.65%
2	D3	16	31.37%
3	S1	25	49.02%
4	S2	1	1.96%
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan hasil penelitian komposisi responden menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 25 orang (49.02%), Diploma 3 (D3) sebanyak 16 orang (31.37%), dan SLTA sebanyak 9 orang (17.65%). Berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Srata-1 (S1). Hal ini diharapkan akan sangat mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan narapidana di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	1- 3 tahun	20	39.22%
2	4-6 tahun	25	49.02%
3	> 6 tahun	6	11.76%
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan hasil penelitian komposisi responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja responden 1 tahun sampai 3 tahun sebanyak 20 orang (39.22%), 4-6 tahun sebanyak 25 orang (49.02%), dan diatas 10 tahun sebanyak 30 orang (70%). Berdasarkan dari masa kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja diatas 4-6 tahun, sehingga responden sudah cukup berpengalaman dalam bidangnya masing-masing dalam mendukung kegiatan perusahaan.

**3.1.1. Penjelasan Responden Atas Motivasi (X1)**

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang

berlangsung secara sadar karena hal-hal yang ingin diperoleh dari tindakan tersebut.. Berdasarkan hasil pengolahan data, tanggapan responden atas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Diberikan Tanggung jawab Pekerjaan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	7	13.73%
3	Setuju	9	17.65%
4	Sangat Setuju	14	27.45%
5	Sangat Setuju Sekali	21	41.18%
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden (41,18%) memilih jawaban sangat setuju sekali, ini menunjukkan bahwa petugas ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan 13,73 % responden memilih jawaban kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tidak mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 6.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Prestasi yang diraih)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	9	17.65%
3	Setuju	8	15.69%
4	Sangat setuju	20	39.22%
5	Sangat Setuju Sekali	14	27.45%
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa secara umum mayoritas responden (39,22%) memilih jawaban sangat setuju, ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatannya. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Sedangkan 17,65% responden memilih jawaban kurang

setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

**Tabel 7.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi**  
**(Pengakuan orang lain)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	5	9.80%
3	Setuju	6	11.76%
4	Sangat Setuju	22	43.14%
5	Sangat Setuju Sekali	18	35.29%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa secara umum mayoritas responden (43,14%) memilih jawaban sangat setuju, ini menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan pimpinan terhadap prestasi mendorong karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia untuk meningkatkan kinerjanya. Perhatian pimpinan sangat dibutuhkan untuk menciptakan persaingan sehat dalam meraih prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan 9,80% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden tidak memerlukan pengakuan orang lain atas prestasi yang diraihinya.

**Tabel 8.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi**  
**(Pekerjaan itu sendiri)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	8	15.69%
3	Setuju	11	21.57%
4	Sangat Setuju	13	25.49%
5	Sangat Setuju Sekali	19	37.25%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 8. dapat dijelaskan bahwa secara umum mayoritas responden (37,25%) memilih jawaban sangat setuju sekali, hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pekerjaan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan itu memberikan semangat kepada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia dalam bekerja. Sedangkan 15,69% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden tidak termotivasi dalam bekerja dengan keberadaan pekerjaannya.

**Tabel 9.**

**Pejelasan responden Atas Motivasi**  
**(Kemungkinan Pengembangan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	4	7.84%
3	Setuju	3	5.88%
4	Sangat Setuju	26	50.98%
5	Sangat Setuju Sekali	18	35.29%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 9 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden menyatakan bahwa mereka sangat setuju atas kemungkinan pengembangan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya, hal tersebut tercermin dari 50,98% responden sangat setuju atas pilihan jawaban tersebut. Sedangkan 7,84% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak ingin meningkatkan kemampuannya.

**Tabel 10.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Peluang untuk maju)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	9	17.65%
3	Setuju	7	13.73%
4	Sangat Setuju	27	52.94%
5	Sangat Setuju Sekali	8	15.69%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 10 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (52,94%) menyatakan bahwa mereka sangat setuju, untuk diberikan peluang untuk maju oleh pimpinan melalui promosi jabatan, karena setiap karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia untuk bekerja lebih baik. Sedangkan 17,65% responden menyatakan kurang setuju diberikan peluang untuk maju oleh pimpinan melalui promosi jabatan, hal ini menunjukkan mereka kurang berambisi untuk menduduki suatu jabatan.

**Tabel 11.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Gaji)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	6	11.76%
3	Setuju	8	15.69%
4	Sangat Setuju	26	50.98%
5	Sangat Setuju Sekali	11	21.57%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 11 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (50,98%) menyatakan bahwa mereka sangat setuju terhadap gaji yang diterima mendorong semangat mereka untuk bekerja, hal ini menunjukkan bahwa gaji merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi bagi Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Sedangkan 11,76% responden menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji bukan merupakan kebutuhan dasar bagi mereka.

**Tabel 12.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Keamanan dan keselamatan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	3	5.88%
3	Setuju	9	17.65%
4	Sangat Setuju	25	49.02%
5	Sangat Setuju Sekali	14	27.45%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 12 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (49,02%) menyatakan bahwa mereka sangat setuju terhadap keamanan dan keselamatan dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa kelangsungan kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia merupakan motivasi bagi mereka untuk bekerja. Sedangkan 5,88% responden menyatakan kurang setuju terhadap keamanan dan keselamatan dalam bekerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 13.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Kondisi kerja)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%

2	Kurang Setuju	3	5.88%
3	Setuju	4	7.84%
4	Sangat Setuju	25	49.02%
5	Sangat Setuju Sekali	19	37.25%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 13 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (49.02%) memilih jawaban sangat setuju terhadap kondisi kerja, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai membuat responden merasa betah dalam bekerja. Sedangkan 5.88% menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak membuat mereka betah untuk bekerja.

**Tabel 14.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Hubungan kerja)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	5	9.80%
3	Setuju	5	9.80%
4	Sangat Setuju	25	49.02%
5	Sangat Setuju Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 14 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (49.02%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka senang bekerja apabila didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun antara atasan dan bawahan. Sedangkan 9,80% menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak termotivasi dengan hubungan kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 15.**  
**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Prosedur)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	7	13.73%
3	Setuju	6	11.76%
4	Sangat Setuju	22	43.14%
5	Sangat Setuju Sekali	16	31.37%

<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>
--------------	-----------	----------------

<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>
--------------	-----------	----------------

Berdasarkan Tabel 15 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (43.14%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka terdorong untuk bekerja lebih giat apabila pimpinan berlaku adil dan bijaksana dalam menghadapi karyawan. Sedangkan 13.73% menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak termotivasi atas prosedur di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 16.**

**Penjelasan Responden Atas Motivasi (Status)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	7	13.73%
3	Setuju	7	13.73%
4	Sangat Setuju	21	41.18%
5	Sangat Setuju Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 16 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (41.18%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka termotivasi dalam bekerja dengan kedudukan dalam jabatan sebagai karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Sedangkan 13.73% menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak termotivasi atas status sebagai Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**3.1.2. Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)**

Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) adalah kesadaran dan kesediaan petugas mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil pengolahan data, tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan di PT. Charoen Pokphand Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 17.**

**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Taatan dan patuh)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	5	9.80%
3	Setuju	6	11.76%
4	Sangat Setuju	26	50.98%
5	Sangat Setuju Sekali	14	27.45%

Berdasarkan data pada tabel 17 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (50.98%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi. Sedangkan 9,80% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 18.**

**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Melaksanakan apel petugas)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	8	15.69%
3	Setuju	9	17.65%
4	Sangat Setuju	22	43.14%
5	Sangat Setuju Sekali	12	23.53%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 18 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (43.14%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka melaksanakan apel pada saat datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Sedangkan 15.69% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang setuju diadakan apel petugas saat datang dan pulang yang ditetapkan di PT. Charoen Pokphand Indonesia

**Tabel 19.**

**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Kepatuhan pada jadwal kerja)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	1	1.96%
3	Setuju	11	21.57%
4	Sangat Setuju	24	47.06%
5	Sangat Setuju Sekali	15	29.41%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 19 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (47.06%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka patuh pada jadwal kerja yang ditetapkan di PT. Charoen Pokphand Indonesia. Sedangkan 1.96% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang setuju atas jadwal kerja yang ditetapkan.

**Tabel 20.**  
**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Hukuman)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	5	9.80%
3	Setuju	4	7.84%
4	Sangat Setuju	26	50.98%
5	Sangat Setuju Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 20 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (50.98%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka menerima apabila pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar disiplin. Sedangkan 9.80% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang setuju pimpinan memberikan hukuman apabila terjadi pelanggaran disiplin di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 21.**  
**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Memperbaiki kesalahan dengan sukarela)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	5	9.80%
3	Setuju	10	19.61%
4	Sangat Setuju	20	39.22%
5	Sangat Setuju Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 21 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (39,22%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah oleh atasan. Sedangkan 9,80% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak bersedia memperbaiki kesalahan dalam bekerja tanpa diperintah atasan.

**Tabel 22.**  
**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Melakukan pencatatan terhadap pekerjaan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	4	7.84%

3	Setuju	9	17.65%
4	Sangat Setuju	21	41.18%
5	Sangat Setuju Sekali	17	33.33%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 22 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (41.18%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka melakukan pencatatan pada pekerjaan yang sudah selesai maupun belum selesai. Sedangkan 7.84% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak melakukan pencatatan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

**Tabel 23.**  
**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	2	3.92%
3	Setuju	9	17.65%
4	Sangat Setuju	26	50.98%
5	Sangat Setuju Sekali	14	27.45%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 23 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (50.98%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan. Sedangkan 3.92% responden memilih jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi atasan.

**Tabel 24.**  
**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	2	3.92%
3	Setuju	11	21.57%
4	Sangat Setuju	24	47.06%
5	Sangat Setuju Sekali	14	27.45%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 24 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (47.06%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka menyelesaikan

pekerjaan tepat pada waktunya. Sedangkan 3.92% responden kurang setuju dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal tersebut tercermin dari jawaban yang mereka berikan.

**Tabel 25.**

**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Berpakaian dinas sesuai aturan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	8	15.69%
3	Setuju	4	7.84%
4	Sangat Setuju	24	47.06%
5	Sangat Setuju Sekali	15	29.41%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 25 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (47.06%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka berpakaian dinas sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan 15.69% responden kurang setuju dengan berpakaian dinas sesuai aturan yang berlaku di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 26.**

**Penjelasan Responden Atas Kedisiplinan (Bekerja sesuai peraturan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	3	5.88%
3	Setuju	7	13.73%
4	Sangat Setuju	25	49.02%
5	Sangat Setuju Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 26 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (49.02%) memilih jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka bekerja sesuai peraturan yang berlaku. Sedangkan 5.88% responden kurang setuju dengan bekerja sesuai peraturan yang ditetapkan di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**3.1.2 Penjelasan Responden Atas Kinerja (Y)**

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Bagaimana kinerja dari Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia dalam melaksanakan tugasnya

tercermin dari data yang diberikan responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 27.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja karyawan (Mutu pekerjaan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Sesuai	0	0.00%
2	Kurang Sesuai	2	3.92%
3	Sesuai	5	9.80%
4	Sangat Sesuai	28	54.90%
5	Sangat Sesuai Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 27 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (54.90%) memilih jawaban sangat sesuai, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kinerja yang baik dengan mutu pekerjaan sangat sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan 3.92% responden memiliki mutu pekerjaan kurang sesuai dengan yang diharapkan.

**Tabel 28.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja karyawan (Kejujuran)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	5	9.80%
3	Baik	5	9.80%
4	Sangat Baik	26	50.98%
5	Sangat Baik Sekali	15	29.41%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 28 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (50.98%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kejujuran sebagai karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Sedangkan 9.80% responden memilih kurang baik atas kejujuran mereka sebagai karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 29.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia (Inisiatif)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Sangat Rendah	0	0.00%

2	Rendah	6	11.76%
3	Sedang	8	15.69%
4	Tinggi	22	43.14%
5	Sangat Tinggi	15	29.41%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 29 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (43.14%) memilih jawaban tinggi, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sedangkan 11.76% responden memiliki inisiatif yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 30.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja Karyawan (Kehadiran)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	4	7.84%
3	Baik	2	3.92%
4	Sangat Baik	31	60.78%
5	Sangat Baik Sekali	14	27.45%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 30 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (60,78%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan 7.84% responden berada dalam kriteria kurang baik untuk tingkat kehadiran dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 31.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja karyawan (Sikap)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Setuju	0	0.00%
2	Kurang Setuju	7	13.73%
3	Setuju	8	15.69%
4	Sangat Setuju	27	52.94%
5	Sangat Setuju Sekali	9	17.65%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 31 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden

(52.94%) memilih jawaban sangat setuju, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki sikap yang sangat baik terhadap beban pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Sedangkan 13.73% responden memiliki sikap kurang setuju atas beban pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

**Tabel 32.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja Karyawan (Kerjasama)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	10	19.61%
3	Baik	3	5.88%
4	Sangat Baik	29	56.86%
5	Sangat Baik Sekali	9	17.65%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 32 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (56.86%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kerjasama yang baik, hal tersebut tercermin dari tingkat kesediaan yang sangat baik dalam membantu rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan 19.61% responden memiliki kerjasama yang kurang baik di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 33.**

**Penjelasan Responden Atas Kinerja karyawan (Kehandalan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	6	11.76%
3	Baik	5	9.80%
4	Sangat Baik	26	50.98%
5	Sangat Baik Sekali	14	27.45%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 33 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (50.98%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kehandalan dalam bekerja, hal tersebut tercermin dari tingkat kesanggupan yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya sebagai karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Sedangkan 11.76% responden memiliki kehandalan yang kurang baik

dalam bekerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 34.**  
**Penjelasan Responden Atas Kinerja Karyawan (Pengetahuan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	2	3.92%
3	Baik	9	17.65%
4	Sangat Baik	24	47.06%
5	Sangat Baik Sekali	16	31.37%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 34 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (47.06%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang baik, hal tersebut tercermin dari tingkat dukungan pengetahuan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya di PT. Charoen Pokphand Indonesia. Sedangkan 3.96% responden memiliki dukungan pengetahuan yang kurang baik dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 35.**  
**Penjelasan Responden Atas Kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia (Tanggungjawab pekerjaan)**

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	2	3.92%
3	Baik	9	17.65%
4	Sangat Baik	27	52.94%
5	Sangat Baik Sekali	13	25.49%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 35 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (52.94%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal tersebut tercermin dari tingkat kelengkapan dan ketepatan penyampaian laporan bulanan yang baik. Sedangkan 3.92% responden memiliki tanggung jawab yang kurang baik terhadap pekerjaannya di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**Tabel 36.**  
**Penjelasan Responden Atas Kinerja Karyawan (Pemanfaatan waktu dinas)**

No	Kategori	Jumlah	Persentase
----	----------	--------	------------

		(orang)	
1	Tidak Baik	0	0.00%
2	Kurang Baik	3	5.88%
3	Baik	12	23.53%
4	Sangat Baik	21	41.18%
5	Sangat Baik Sekali	15	29.41%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan Tabel 36 di atas diketahui bahwa secara umum mayoritas responden (41.18%) memilih jawaban sangat baik, ini menunjukkan bahwa mereka memanfaatkan waktu kerja dengan baik dalam melaksanakan kedinasan. Sedangkan 5.88% responden kurang baik dalam memanfaatkan waktu kerja dalam melaksanakan kedinasan di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**3.2. Analisis Penelitian**

Pengujian hipotesis secara serempak yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F dengan ketentuan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sedangkan pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t, dengan ketentuan bahwa apabila hasil t hitung  $> t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila t hitung  $< t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 1.5, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 37.**  
**Hasil Regresi Motivasi, Kedisiplinan terhadap Kinerja Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t	
(Constant) Motivasi	8.237	5.594		1.473	.049	
	.359	.093	.498	3.852	.000	.781
Kedisiplinan	.353	.151	.301	2.329	.025	.781

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 37, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,237 + 0,359X_1 + 0,353X_2$$

Persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia tanpa ada motivasi dan kedisiplinan adalah sebesar 8,237.

Koefisien regresi  $X_1$  (Motivasi) bernilai positif (0,359) artinya bahwa pengaruh variabel motivasi adalah searah dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Dengan demikian apabila dilakukan peningkatan motivasi sebesar satu-satuan atau satu tingkat maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia sebesar 0,359 dengan asumsi variabel kedisiplinan tetap.

Koefisien regresi  $X_2$  (Kedisiplinan) bernilai positif (0,353) artinya bahwa pengaruh variabel kedisiplinan adalah searah dan signifikan dengan kinerja petugas. Dengan demikian apabila dilakukan peningkatan kedisiplinan sebesar satu-satuan atau satu tingkat maka akan meningkatkan kinerja petugas masyarakat di PT. Charoen Pokphand Indonesia sebesar 0,353, dengan asumsi variabel motivasi tetap.

**3.2.1. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 38 dibawah ini :

**Tabel 38.**

**Hasil Uji Determinasi Model Summary(b)**

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.692(a)	.479	.453	1.876

a Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi  
 b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 38 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,479 atau 47,9%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 47,9 %, sedangkan sebesar sisanya 52,1 % dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**3.2.3. Uji Serempak (uji Statistik F)**

Uji serempak atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (motivasi dan kedisiplinan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen. (kinerja). Pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F dengan ketentuan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Pengaruh variabel motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia dapat dilihat pada Tabel 39 berikut :

**Tabel 39.**  
**Uji Serempak (Uji Statistik F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	129.256	2	64.628
	Residual	140.791	40	3.5198
	<b>Total</b>	<b>270.047</b>	<b>42</b>	

a Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi  
 b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 39 diperoleh nilai F hitung sebesar 18,361 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,23. Hal ini berarti nilai F hitung (18,361) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,23). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara serempak motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

**3.2.4. Uji Parsial (Uji Statistik t)**

Pengujian secara parsial pada masing-masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t, dengan ketentuan bahwa apabila hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh parsial dari variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja petugas (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,852 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 2,02. Karena nilai t hitung (3,852) lebih besar dari pada nilai t tabel (2,02) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil uji parsial tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia

Pengaruh variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 2,02. Karena nilai t hitung > nilai t tabel

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

### 3.3. Pembahasan

#### 3.3.1. Pengaruh motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa secara serempak motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Motivasi dan kedisiplinan memberikan pengaruh yang sangat nyata terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Dengan kata lain jika motivasi dan kedisiplinan tidak dikelola dengan baik di PT. Charoen Pokphand Indonesia maka kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia akan menurun dan sebaliknya jika motivasi dan kedisiplinan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

#### 3.3.2. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia (Y)

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa pengaruh yang terjadi dalam regresi adalah positif dan signifikan. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa jika motivasi semakin baik maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Hal ini sejalan dengan hasil uji deskripsi indikator variabel yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan karyawan (responden) di PT. Charoen Pokphand Indonesia terhadap variabel motivasi mayoritas sangat setuju. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan.

Pada pengukuran motivasi dipergunakan indikator tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan, peluang untuk maju, gaji, keamanan dan keselamatan, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur, dan status. Dari hasil penelitian, faktor motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan berdasarkan urutannya adalah : Peluang untuk maju, Kemungkinan pengembangan, Pekerjaan itu sendiri, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih, dan Tanggungjawab.

Hal ini berarti bahwa yang sangat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah adanya peluang untuk maju yang diberikan pimpinan melalui promosi jabatan. Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, Saydam (1996). Kedua adalah faktor kemungkinan pengembangan. Adanya peluang yang diberikan pimpinan melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya, memberikan motivasi kepada karyawan. Walaupun disadari masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan misalnya, terbatasnya pelatihan-pelatihan dan jenjang pendidikan yang diselenggarakan sehingga tidak seluruh karyawan dapat mengikutinya. Ketiga adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. Keempat, adalah Pengakuan orang lain. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh. Dengan adanya pengakuan atau penghargaan atas prestasi yang diraih memberikan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Faktor kelima yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah prestasi yang diraih. Setiap petugas menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Urutan terakhir yang memotivasi karyawan yang berasal dari dalam diri adalah tanggung jawab yang artinya setiap petugas ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar lagi.

Sedangkan faktor motivasi yang berasal dari luar diri karyawan berdasarkan urutannya adalah : Gaji, Hubungan kerja, Kondisi kerja, Keamanan dan keselamatan, Status, dan Prosedur. Gaji merupakan hal pertama yang memotivasi yang berasal dari luar diri karyawan, hal tersebut dikarenakan gaji adalah sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap karyawan. Kedua, adalah faktor hubungan kerja, dimana hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan baik antara sesama, maupun antara

atasan dan bawahan dapat menumbuhkan motivasi karyawan. Faktor ketiga adalah kondisi kerja dimana dengan adanya kondisi kerja yang nyaman karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Keempat adalah faktor keamanan dan keselamatan. Dengan adanya keamanan dan keselamatan dalam bekerja yang diberikan PT. Charoen Pokphand Indonesia membuat karyawan termotivasi untuk bekerja. Kelima adalah Status. Dengan menduduki posisi suatu jabatan yang dapat menunjukkan statusnya memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih giat bekerja. Yang terakhir adalah Prosedur. Keadilan dan kebijaksanaan yang diperlakukan kepada karyawan juga memberikan motivasi bagi mereka untuk bekerja. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar perlu pengawasan yang disertai pemberian kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang memungkinkan.

Sementara dari nilai  $b_1=0,359$  memberi arti bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi yang meliputi tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan, peluang untuk maju, gaji, keamanan dan keselamatan, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur, dan status akan memberikan peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia sebesar 0,359.

### 3.3.3. Pengaruh variabel kedisiplinan (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku." Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak.

Hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil uji deskripsi indikator variabel yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia terhadap variabel kedisiplinan, mayoritas sangat setuju. Dengan demikian berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan.

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diukur dengan faktor-faktor yang meliputi: taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi, melaksanakan apel petugas saat datang dan pulang, kepatuhan pada jadwal

kerja, menerima hukuman yang diberikan pimpinan, bersedia memperbaiki kesalahan, melakukan pencatatan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berpakaian dinas sesuai aturan, dan bekerja sesuai peraturan. Dari hasil penelitian, secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan, yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah hukuman yang diberikan pimpinan apabila terjadi pelanggaran disiplin diikuti dengan taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi. Hal disebabkan karena kedisiplinan merupakan keharusan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, bimbingan dan perawatan yang berhubungan dengan narapidana dan tahanan, yang tidak hanya dituntut tanggung jawab yang tinggi namun juga senantiasa dihadapkan dengan risiko bahaya keselamatan dan kesehatan.

Sementara dari nilai  $b_2=0,353$  memberi arti bahwa tiap terjadi peningkatan kedisiplinan yang meliputi: taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi, melaksanakan apel petugas saat datang dan pulang, kepatuhan pada jadwal kerja, menerima hukuman yang diberikan pimpinan, bersedia memperbaiki kesalahan, melakukan pencatatan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berpakaian dinas sesuai aturan, dan bekerja sesuai peraturan memberikan peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia sebesar 0,353.

Secara keseluruhan pengaruh variabel independen (motivasi dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja), ternyata variabel motivasi lebih besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *standardized beta coefficient* yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai paling tinggi yaitu 0,498 sedangkan variabel kedisiplinan adalah sebesar 0,301. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Etykawaty (2005) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan mendorong mereka untuk berprestasi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan untuk bekerja maka pada umumnya kinerja karyawan akan meningkat.

Sedangkan kedisiplinan nilai pengaruhnya dibawah motivasi karena pada kenyataannya

disiplin ini merupakan ketaatan pada aturan-aturan baku yang ditetapkan di instansi yang harus ditaati oleh semua Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

#### 4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi tercapainya peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. Dari keseluruhan indikator yang dipakai untuk mengukur motivasi, yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan adalah peluang untuk maju yang diberikan pimpinan. Sedangkan dari keseluruhan indikator yang dipakai untuk mengukur kedisiplinan, yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah hukuman yang diberikan pimpinan kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia adalah variabel motivasi.

#### 5 Referensi

- Ali, Sambas Muhidin dan Maman Abdurrahman, 2007, **Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian**, Pustaka Setia, Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri.Tanjung, 2003, **Manajemen Motivasi**, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2002, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M.2003. **Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia**, Cetakan kedua, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Buchari, Zainun.2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Cornelius Trihendradi, 2007, **Langkah Mudah Menguasai Analisis Statistik Menggunakan SPSS 15**, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Davis, Keith.2004, **Fundamental Organization Behavior**, Diterjemahkan Agus Dharma Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT.Prenhallindo, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., Invancevich, Jhon M., dan Donnelly, Jame H., Jr.,1997, **Organization**, jilid I (Alih Bahasa Djakarsih), Penerbit, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T.H. 2001. **Manjemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**.BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2002. **Manajemen Personalia**. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.
- Istijanto, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia**, Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kreithner, R. dan Angelo Kinicki,2003. **Prilaku Organisasi**. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Luthans, Fred.2003. **Organization Behavior**. Seventh Edition. McGraw-Hill, United States Of America.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. **Evaluasi Kinerja SDM**. Penerbit : PT Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri. 2004. **Manajemen Sumber daya Manusia Strategik**, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.