



**EFEK MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA PRODUKSI PADA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
PABRIK GULA NGADIREJO KEDIRI**

*Effect of Employment Motivation, Work Discipline, and Working Commitment to  
Performance Of Production on Employees Part Production PT. Perkebunan  
Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri*

**SKRIPSI**

Oleh

**Lenna Ayu Anggraini  
NIM 130910202008**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**EFEK MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA PRODUKSI PADA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
PABRIK GULA NGADIREJO KEDIRI**

*Effect of Employment Motivation, Work Discipline, and Working Commitment to  
Performance Of Production on Employees Part Production PT. Perkebunan  
Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri*

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Lenna Ayu Anggraini  
NIM 130910202008**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan selama mengerjakan skripsi.

1. Bapak dan ibu saya tercinta, bapak Gimin Sukamto, ibu Lilik Purwani (Alm), dan ibu Dawiyati yang selalu memberikan doa dan kasih sayang yang tidak ternilai harganya, serta untuk memotivasi ananda agar terus semangat selama perkuliahan dan juga dalam mengerjakan skripsi;
2. Bapak/Ibu Guru tercinta mulai TK, SD, SMP, SMA hingga perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dengan sepenuh hati;
3. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

## MOTO

Produksi sebagai metode, cara, ataupun teknik menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menggunakan faktor produksi yang ada.



---

\* Ahyari. 2002. Pengendalian Produksi. Edisi Keempat. BPFE-Yogyakarta.

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lenna Ayu Anggraini

NIM : 130910202008

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 31 Oktober 2017

Yang menyatakan,

Lenna Ayu Anggraini  
NIM 130910202008

**SKRIPSI**

**EFEK MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA PRODUKSI PADA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
PABRIK GULA NGADIREJO KEDIRI**

*Effect of Employment Motivation, Work Discipline, and Working Commitment to  
Performance Of Production on Employees Part Production PT. Perkebunan  
Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri*

Oleh

**Lenna Ayu Anggraini  
NIM 130910202008**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing I : Dr. Djoko Poernomo, M.Si**

**Dosen Pembimbing II : Drs. I Ketut Mastika M.M**

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri ” telah diuji dan disahkan pada :

hari, tanggal : Selasa, 31 Oktober 2017

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

jam : 08.00 WIB

Tim Penguji:  
Ketua,

**Dra. Sugeng Iswono M.A**  
**NIP. 1954020219844031004**

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

**Dr. Djoko Poernomo M.Si**  
**NIP. 196002191987021001**

**Drs. I Ketut Mastika M.M**  
**NIP. 195905071989031002**

Anggota I,

Anggota II,

**Drs. Suhartono M.P**  
**NIP. 196002141988031002**

**Dra. Sri Wahyuni, M.Si**  
**NIP. 195604091987022001**

Mengesahkan  
Dekan,

**Dr. Ardiyanto, M. Si**  
**NIP. 195808101987021002**

## RINGKASAN

**Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi pada Karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.** Lenna Ayu Anggraini, 130910202008; 2017: 119 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Perusahaan industri dalam meningkatkan daya saing terletak pada keunggulan bidang produksi perusahaan. Bidang produksi dapat menciptakan keunggulan bersaing dengan menghasilkan produk dengan produktivitas yang tinggi dan mutu yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi pada Karyawan Produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri”

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri yaitu 142 karyawan. Besar sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebesar 105 orang menggunakan random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri baik secara simultan ataupun parsial. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik dengan persamaan regresi  $Y = 5.53 + 0.245X_1 + 0.179X_2 + 0.504X_3$ . Kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi sebesar 63.4%.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja, kinerja produksi

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi pada Karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri”. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, M.M., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis;
4. Dr. Djoko Poernomo M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. I Ketut Mastika M.M., selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas keterlibatan dalam penelitian yaitu memberikan waktu, bimbingan, pengarahan, dan semangat demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
5. Drs. Suhartono, M.P., selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi;
7. Ir. Dwi Satriyo Annurogo, M.T., selaku Direktur PT. Perkebunan Nusantara X, Ir. Abdul Munib, M.M., selaku Direktur PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri, Saiful Afandi S.H., selaku manager SDM, Mukhlas S.T., selaku manager bagian produksi, dan Suyitno S.H., selaku ketua serikat pekerja serta seluruh

informan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data dan arahan selama proses penelitian berlangsung;

8. Seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri yang berkenan menerima, memberi masukan, serta waktu dan tempat dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Nenek Kadimah, seluruh keluarga besar dan kakakku tercinta Titik Riani dan Pipit Rahayu yang memotivasi saya untuk terus bersemangat dan selalu memberikan doa serta dukungan selama perkuliahan ini
10. Seluruh teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2013 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya;
11. Sahabat tercinta yaitu Ika, Mega, Aini, Vindy, Ivon, Hany, Fanti, Ana, Alvi, Dila, ila, Intan, Wilda dan yang lainnya, yang selalu menemani dan terimakasih untuk doa dan semangatnya, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 31 Oktober 2017

Penulis

Lenna Ayu Anggraini  
NIM 130910202008

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN BIMBINGAN</b> .....	vi
<b>PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
<b>2.1 Konsep Produksi</b> .....	9
2.1.1 Pengertian Produksi.....	9
2.1.2 Fungsi Produksi.....	12
<b>2.2 Konsep Kinerja</b> .....	13
2.2.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	13
2.2.2 Prestasi Kerja.....	14

2.2.3 Pengukuran Kinerja.....	15
<b>2.3 Konsep Kinerja Produksi.....</b>	<b>17</b>
2.3.1 Pengertian Kinerja Produksi.....	17
2.3.2 Standart Kinerja Produksi .....	17
2.3.3 Indikator Kinerja Produksi .....	18
<b>2.4 Motivasi Kerja.....</b>	<b>20</b>
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	21
2.4.3 Indikator Motivasi Kerja .....	22
<b>2.5 Disiplin Kerja .....</b>	<b>24</b>
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	24
2.5.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	25
2.5.3 Indikator Disiplin Kerja.....	25
<b>2.6 Komitmen Kerja .....</b>	<b>26</b>
2.6.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	25
2.6.2 Karakteristik Komitmen Kerja .....	27
2.6.3 Indikator Komitmen Kerja .....	28
<b>2.7 Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.....</b>	<b>29</b>
2.7.1 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Produksi .....	29
2.7.2 Hubungan Disiplin Kerja Dan Kinerja Produksi.....	30
2.7.3 Hubungan Komitmen Kerja Dan Kinerja Produksi .....	31
<b>2.8 Kerangka Konsep Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Tahap Penelitian .....</b>	<b>35</b>
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.2.2 Studi Kepustakaan .....	35
<b>3.3 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>35</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>37</b>

3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel .....	38
<b>3.5 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>39</b>
3.5.1 Jenis Data.....	39
3.5.2 Sumber Data .....	40
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....</b>	<b>41</b>
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6.2 Skala Pengukuran .....	46
<b>3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>47</b>
3.7.1 Uji Instrumen .....	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.7.4 Uji Hipotesis .....	52
<b>3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>54</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
<b>4.1 Hasil Dan Pembahasan.....</b>	<b>56</b>
4.1.1 Gambaran Umum PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.....	56
4.1.2 Visi dan Misi .....	57
4.1.3 Struktur Organisasi.....	58
4.1.4 Tugas .....	60
<b>4.2 Deskripsi Responden .....</b>	<b>65</b>
<b>4.3 Deskripsi Variabel .....</b>	<b>67</b>
4.3.1 Variabel Bebas (X).....	67
4.3.2 Variabel Terikat (Y) .....	72
<b>4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>73</b>
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	73
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74

<b>4.5 Hasil Analisis Data.....</b>	<b>75</b>
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
4.5.2 Hasil Uji Hipotesis .....	76
<b>4.6 Pembahasan.....</b>	<b>78</b>
4.6.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja produksi .....	78
4.6.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja produksi .....	79
4.6.3 Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja produksi ...	81
4.6.4 Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja produksi .....	83
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>85</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>86</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Konsumsi dan Produksi Gula Indonesia Tahun 2013-2016.....	2
Tabel 1.2 RKAP dan Realisasi Produksi PG Ngadirejo Tahun 2013-2016.....	3
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Distribusi Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.....	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3 Validitas Instrumen.....	48
Tabel 3.4 Reliabilitas Intrumen.....	50
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur Responden.....	64
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	65
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Motivasi kerja	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin kerja	68
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Komitmen kerja	69
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi kinerja produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri .....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1: Presensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri .....	6
Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	32
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	74

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Kuesioner Penelitian .....	91
Tabulasi.....	95
Uji Instrumen .....	111
Uji Asumsi Klasik .....	112
Uji Regresi .....	113
Dokumentasi .....	117
Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian.....	118
Surat Ijin Penelitian dari Perusahaan .....	119

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja telah menjadi salah satu kata kunci yang banyak dibicarakan diberbagai organisasi mulai dari organisasi perusahaan, pemerintahan, dan juga perguruan tinggi. Kinerja bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Pencapaian kinerja tidak hanya diharapkan pada karyawan saja melainkan dalam jangka panjang diharapkan mampu meningkatkan kinerja kelembagaan. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan *output* yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pertumbuhan ekonomi dunia yang semakin berkembang pesat dan persaingan bisnis yang semakin kuat, menuntut pelaku bisnis memiliki kemampuan untuk mengembangkan produknya lebih inovatif. Hal tersebut juga harus dilakukan pula oleh perusahaan sebagai pelaku bisnis. Perusahaan dituntut lebih produktif dalam mengelola produk yang dihasilkan, terutama bagi perusahaan industri. Sektor industri memiliki peranan yang penting dalam pembangunan nasional. Dari tahun ke tahun perkembangan pada sektor industri makin nyata terlihat. Ditandai dengan banyaknya pertumbuhan pabrik-pabrik di berbagai daerah di Indonesia, banyak masyarakat yang bekerja pada sektor industri tersebut. Sektor industri gula termasuk salah satu industri di Indonesia yang memiliki peran penting bagi masyarakat. Gula merupakan komoditi penting bagi masyarakat Indonesia bahkan bagi masyarakat dunia. Pabrik gula dituntut untuk dapat secara produktif memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin hari kian meningkat. “Kondisi geografis Indonesia yang cukup berpotensi untuk menghasilkan tanaman tebu menjadikan Indonesia sebagai negara yang berpotensi

sebagai produsen gula terbesar di dunia” (Meireni, 2006:13). Terbukti dengan adanya peningkatan konsumsi gula dari tahun ke tahun. Berikut ini tabel perkembangan konsumsi gula dari tahun 2013-2016.

Tabel 1.1 Perkembangan Konsumsi dan Produksi Gula Indonesia Tahun 2013-2016

Tahun	Konsumsi Gula (ton)	Produksi Gula (ton)
2013	2.642.125	2.551.024
2014	2.841.897	2.579.173
2015	2.820.743	2.637.923
2016	2.822.132	2.325.910

Sumber: Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, 2016.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa konsumsi gula masyarakat Indonesia tahun 2013-2016 mengalami kenaikan sedangkan total produksi gula mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Kebutuhan gula nasional yang terus meningkat tersebut telah menyebabkan terjadinya defisit produksi. Kondisi kondisi gula yang semakin defisit menjadikan suatu ancaman bagi keberlangsungan hidup bangsa Indonesia. Hal tersebut mengakibatkan kesenjangan antara tingkat konsumsi masyarakat yang lebih besar dibandingkan dengan hasil produksi pabrik gula di Indonesia. Pabrik gula di Indonesia yang berjumlah 63 pabrik yang terdiri dari 53 pabrik milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan 10 pabrik milik swasta masih belum mampu memenuhi permintaan konsumsi masyarakat (<http://ptpnx.com>). Konsumsi gula Indonesia diperkirakan akan terus meningkat didorong oleh peningkatan jumlah penduduk Indonesia yang tiap tahun semakin banyak. Permasalahan tersebut harus dijelaskan dengan melihat indikator yang berpengaruh terhadap kinerja produksi gula di Indonesia.

Perseroan Terbatas (PT) Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik gula (PG) Ngadirejo yang selanjutnya akan disingkat menjadi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang terletak di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri yang bergerak dibidang produksi gula, selain menggunakan mesin sebagai pelaksana proses produksi juga menggunakan banyak faktor tenaga

manusia. Karyawan PG Ngadirejo terdiri atas karyawan tetap dan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada bidang MSDM, karyawan PG Ngadirejo tergabung dalam suatu wadah yaitu Serikat Pekerja (SP). Organisasi tersebut berfungsi sebagai sarana atau tempat untuk menyelesaikan masalah yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Pada bidang produksi utama yaitu gula kristal putih dengan hasil samping yaitu tetes yang digunakan sebagai bahan baku alkohol dan spiritus untuk keperluan medis.

Gula kristal putih yang diproduksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo menggunakan tebu sebagai bahan baku dan dihasilkan dengan memanfaatkan proses defekasi-sulfitasi. Proses produksi PG Ngadirejo memiliki 7 unit stasiun, yaitu stasiun persiapan, stasiun penggilingan terdiri atas gilingan I dan gilingan II, stasiun pemurnian nira, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun puteran, dan stasiun penyelesaian. Pembuatan gula kristal putih (GKP) merupakan tahapan proses yang panjang dan melibatkan fenomena ekstraksi, reaksi kimia, pemisahan, penguapan, kristalisasi, pengeringan, dan pendinginan. Gula kristal putih yang dihasilkan PT Perkebunan Nusantara X memiliki ICUMSA rata-rata 150 IU dan telah memenuhi Standard Nasional Indonesia (SNI). Kapasitas produksi PG Ngadirejo pada tahun 2016 adalah 1.044.897,4 ton dengan rendemen 8,67%. Berikut ini tabel Rencana Kerja Anggaran Perusahaan dan realisasi PG Ngadirejo tahun 2013-2016 .

Tabel 1.2 RKAP dan Realisasi Produksi PG Ngadirejo Tahun 2013-2016

Tahun	RKAP Gula Milik PG (ton)	Realisasi Gula Milik PG (ton)
2013	34.092,60	32.057,80
2014	29.036,70	24.210,62
2015	29.940,18	24.812,60
2016	27.592,56	13.468,49

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri, 2016.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan produksi yang fluktuatif. Bahkan pada tahun 2016 PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo hanya mampu menghasilkan 48,8% dari target produksi yang telah ditetapkan yaitu 27.592,56 ton. Penurunan produksi gula ini mengindikasikan penurunan pada kinerja.

Kinerja produksi pada dasarnya harus menghasilkan produktivitas tinggi dengan pengorbanan seminimal mungkin. Prihantoro (2012:124) menjelaskan bahwa “Untuk memaksimalkan produktivitas dan menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan kuantitas baik, terdapat empat faktor yang mempengaruhinya yaitu *Money* (Modal), dalam melakukan usaha apakah memakai modal sendiri atau modal pinjaman. Kedua yaitu *Materials* (Bahan Baku), apa yang akan dipakai dan dapat diperoleh untuk mendapatkannya dengan harga yang murah. Ketiga yaitu *Machine* (Mesin), sebagai alat proses produksi perlu perawatan dan pemeliharaan agar proses produksi berjalan lancar. Keempat yaitu *Man* (Tenaga Kerja), bagian personalia akan melatih dan mengembangkan karyawan”. Dari keempat faktor diatas, kinerja produksi pada penelitian ini fokus pada tenaga kerja bagian produksi.

Menurut Haming dan Nurnajamuddin (2011:479) menyatakan bahwa bagian yang mengatur tenaga kerja atau SDM pada bidang produksi dikenal bagian personalia pabrik atau manajemen SDM pabrik. Manajemen SDM pabrik adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang secara khusus menangani segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan SDM perusahaan di unit pabrikasi. Menurut Dervitsiotis (dalam Haming dan Nurnajamuddin, 2011:480) menjelaskan bahwa tugas yang harus dilaksanakan di pabrik dapat dibedakan atas tiga karakteristik yaitu sepenuhnya dilaksanakan oleh tenaga manusia, sepenuhnya dilaksanakan oleh mesin, dan sepenuhnya dilaksanakan melalui kombinasi antara manusia dan mesin.

Tenaga kerja atau bagian manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting pada perusahaan gula. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kunci penggerak perusahaan. Dengan adanya SDM yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, maka suatu perusahaan mampu berkembang dan melakukan bisnisnya dengan efektif dan efisien. Aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja di lingkungan pekerjaan. “Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari sebuah penilaian sistematis atas individu

karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan kinerja” (Dale dalam Asmono, 2015:2).

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan bahwa “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”. Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan adanya komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen kerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

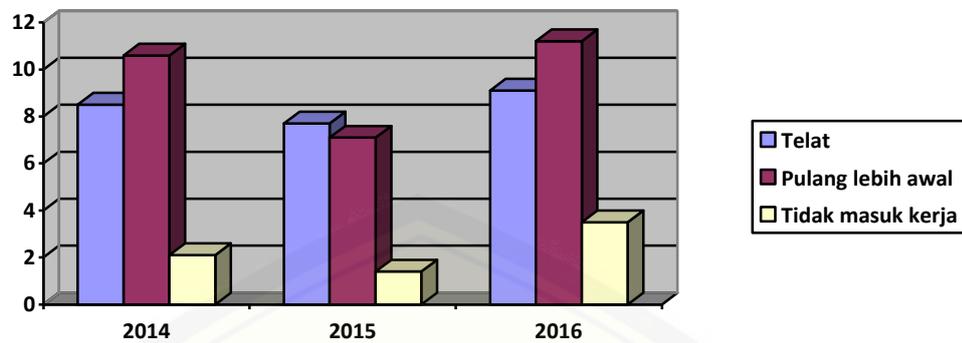
Komitmen kerja menggambarkan kepercayaan karyawan pada misi dan tujuan perusahaan, keinginan untuk berprestasi dan tetap bekerja pada perusahaan. Komitmen kerja menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan perusahaannya. Komitmen kerja terhadap perusahaan menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Newstrom dan Davis (dalam Budiarto dan Selly, 2004:122) yang menjelaskan bahwa “Komitmen kerja merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja pada perusahaan sampai masa yang akan datang”. Komitmen kerja juga merefleksikan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, keterlibatan karyawan pada perusahaan, dan keinginan untuk tidak meninggalkan perusahaan. Wright (dalam Murty dan Hudiwinarsih, 2012:216) mendukung pendapat tersebut bahwa “Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi”.

Selain komitmen kerja, faktor motivasi kerja juga menentukan kinerja produksi. Motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan tingkat kesadaran kerja yang kuat pula, dengan kata lain seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan apa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhannya, maka seseorang melakukan semua pekerjaan dengan tekun. Ketekunan merupakan komponen

penting dari motivasi, ini merujuk pada berapa lama seseorang akan terus memberikan usaha mereka. Pendapat tersebut didukung oleh Ivancevich (dalam Asmono, 2015:3) yang menjelaskan bahwa “Beberapa orang menunjukkan perilaku mereka ke arah yang tepat untuk melakukan hal tersebut dengan tingkat intensitas yang tinggi, tetapi hanya untuk periode waktu yang singkat, maka perlu diciptakannya lingkungan kerja dimana motivasi karyawan disalurkan kearah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu”. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dalam kegiatan perusahaan.

Faktor kinerja selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. “Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi” (Evanita dalam Asmono, 2015:3). Jadi suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai produksinya apabila perusahaan dapat meningkatkan ketiga faktor tersebut diatas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri, terlihat bahwa faktor tenaga kerja menjadi salah satu hal yang berdampak pada kinerja produksi. Ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Berdasarkan pada data 3 tahun terakhir yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri bagian produksi menunjukkan presensi karyawan sebagai berikut:



Gambar 1.1: Presensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri

Sumber: Data sekunder diolah 2017

Berdasarkan pada digaram di atas, dapat dipahami bahwa tingkat disiplin karyawan dalam bekerja selama periode tahun 2014-2016 menunjukkan kedisiplinan yang semakin menurun. Hal ini terlihat dari meningkatnya angka keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal dan tidak masuk kerja yang semakin tinggi. Sementara pada aspek motivasi kerja dalam bekerja memberikan indikasi bahwa karyawan kurang temotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku kerja karyawan yang banyak menghabiskan waktu kerja untuk hal lain di luar pekerjaannya dan karyawan mengeluhkan masalah gaji dan insentif yang diterimanya. Komitmen kerja karyawan produksi menunjukkan hasil yang beragam, karyawan sebagian ingin mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Jika permasalahan ini jika tidak disikapi dengan baik oleh perusahaan maka berdampak pada kinerjanya. Baik buruknya kinerja karyawan produksi akan menentukan ketercapain tujuan produksi yang berkaitan pada target produksi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menelaah kinerja produksi yang berkaitan dengan efek motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja dalam mencapai target produksi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah **“Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi pada Karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada efek motivasi kerja karyawan terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri?
- b. Apakah ada efek disiplin kerja karyawan terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri?
- c. Apakah ada efek komitmen kerja karyawan terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

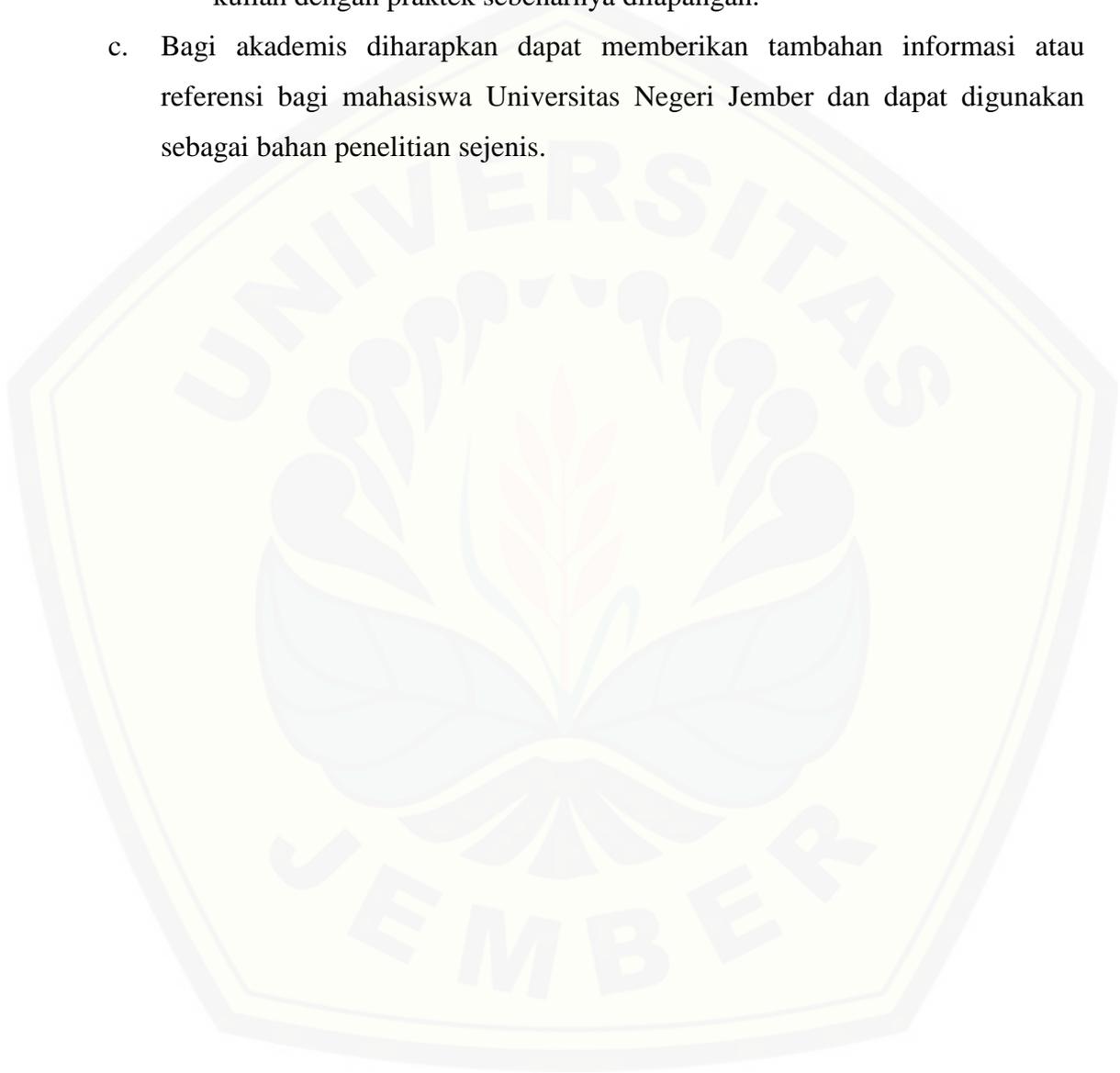
- a. Menjelaskan efek motivasi kerja karyawan terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.
- b. Menjelaskan efek disiplin kerja karyawan terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri
- c. Menjelaskan efek komitmen kerja karyawan terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah diatas, diharapkan peneliti dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

- a. Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijaksanaan perusahaan yang menyangkut motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, dan kinerja produksi di bidang produksi PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.

- b. Bagi penulis
  - 1) Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
  - 2) Sebagai alat untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek sebenarnya dilapangan.
- c. Bagi akademis diharapkan dapat memberikan tambahan informasi atau referensi bagi mahasiswa Universitas Negeri Jember dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.



## BAB 2. TINJAUAN PUS TAKA

Sugiyono (2008:81) menyatakan bahwa, “Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrumen penelitian”. Landasan teori dalam penelitian ini mencakup tentang keterkaitan teori produksi dan manajemen sumber daya alam serta teori lainnya yang mendukung permasalahan dalam penelitian. Adapun yang perlu dijabarkan dalam landasan teori adalah sebagai berikut.

### 2.1 Konsep Produksi

#### 2.1.1 Pengertian Produksi

Ahyari (2002:6) menjelaskan bahwa “Produksi adalah kegiatan yang dapat menimbulkan tambahan manfaat atau penciptaan faedah baru”. Pada hakekatnya produksi merupakan pencipta atau penambahan faedah atau bentuk, waktu dan tempat atas faktor-faktor produksi sehingga lebih bermanfaat bagi kebutuhan manusia. Kegiatan produksi membutuhkan faktor-faktor produksi seperti sumber alam, tenaga kerja, modal dan teknologi. Sedangkan menurut Assauri (2008:18) menjelaskan bahwa “Produksi sebagai kegiatan yang mentransformasikan masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*), tercakup semua aktivitas atau kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa, serta kegiatan-kegiatan lain yang mendukung atau menunjang usaha untuk menghasilkan produk tersebut”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produksi terkait dengan kegiatan perusahaan sejenis yang mengolah bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dengan melibatkan bahan-bahan pembantu, tenaga kerja, biaya dan mesin-mesin serta alat-alat perlengkapan sehingga memiliki nilai tambah yang lebih besar. Jadi dalam produksi terdiri dari tiga bagian yaitu input, proses, dan output yang terangkum dalam suatu sistem yang terkait. Sistem yang dimaksud adalah suatu sistem produksi yang digunakan

sebagai tempat kegiatan produksi. Menurut Ahyari (2002:12) “Sistem produksi adalah suatu gabungan dari beberapa unit atau elemen yang saling berhubungan dan saling menunjang untuk melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tertentu”. Adapun sistem produksi yang terkait sebagai berikut.

a. Biaya

Biaya adalah pengorbanan atas sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh pendapatan (*revenue*). Menurut Riwayadi (dalam Wijaya, 2011:2) “Biaya produksi adalah biaya yang terjadi pada fungsi produksi, dimana fungsi produksi merupakan fungsi yang mengolah bahan baku menjadi barang jadi”. Biaya produksi itu sendiri mencakup semua biaya yang terkait dengan pemerolehan atau pembuatan suatu produk. Dapat disimpulkan bahwa biaya produksi adalah sejumlah biaya atau uang yang dikeluarkan untuk dapat melakukan kegiatan produksi barang atau jasa.

b. Bahan baku

Bahan baku menjadi *input* dari kegiatan produksi dalam suatu perusahaan. Jumlah dan jenis bahan baku terikat dengan kegiatan produksi perusahaan, sehingga bahan baku mempunyai ketergantungan terhadap sistem produksi yang digunakan oleh perusahaan. Menurut Masmachofari (2014:72) menjelaskan bahwa “Bahan baku merupakan barang-barang yang diperoleh untuk digunakan dalam proses produksi. Ketiadaan bahan baku dalam suatu perusahaan, akan berarti terhentinya proses produksi”. Pendapat ini didukung oleh Alyahri (dalam sungkono dan wiwik, 2016:12) bahwa Bahan baku dalam suatu perusahaan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan yang bersangkutan”.

c. Bahan pembantu

Menurut Baroto (dalam Alfiah, 2011:45) “Bahan pembantu atau bahan penolong (*supplies*) adalah barang-barang yang diperlukan dalam proses pembuatan atau perakitan barang, namun bukan merupakan komponen barang jadi”. Bahan pembantu merupakan bahan yang diperlukan untuk memperlancar proses produksi. Bahan pembantu tergolong dalam *supplies* pabrik yaitu bahan-bahan yang diperlukan dalam membuat suatu produk,

tetapi bahan tersebut tidak melekat pada produk yang bersangkutan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa bahan pembantu merupakan barang-barang yang diperlukan dalam proses produksi untuk mendukung berhasilnya produksi akan tetapi bukan merupakan komponen barang jadi dan tidak melekat pada produk yang bersangkutan

d. Tenaga kerja

Dalam kegiatan produksi tidak lepas dari tenaga kerja dan peralatan karena yang sangat dominan untuk melancarkan kegiatan produksi hingga memperoleh hasil yang baik. Menurut Mutiara (dalam Christina Panjaitan, 2011:3) “Untuk memperoleh hasil produksi yang baik maka perlu di perhatikan tenaga kerja dan peralatan yang digunakan”. Tenaga kerja merupakan faktor produksi terpenting dalam pelaksanaan suatu proses produksi. Tenaga kerja selain bertindak sebagai tenaga administrasi juga terdapat tenaga kerja langsung untuk mengoperasikan mesin-mesin produksi yang mengolah bahan baku dan bahan penolong menjadi barang jadi ataupun barang setengah jadi. Faktor tenaga kerja dan peralatan memegang peranan penting dalam berbagai macam dan jenis serta tingkat kegiatan produksi.

e. Mesin dan Peralatan

Suatu kegiatan industri tidak terlepas dari penggunaan mesin dan peralatan produksi. Kelancaran kegiatan produksi sangat tergantung pada baik tidaknya mesin yang digunakan. Baik tidaknya suatu mesin tergantung pada cara menggunakan mesin tersebut dan perawatan yang dilakukan. Kegiatan perawatan meliputi kegiatan pengecekan, meminyaki (*lubrication*) dan perbaikan atau reparasi atas kerusakan-kerusakan yang ada serta penyesuaian atau penggantian suku cadang (*spare part*) atau komponen yang terdapat pada mesin atau fasilitas tersebut (Assauri dalam Jiwantoro, Argo, dan Nugroho, 2013:19).

f. Barang jadi

Barang jadi merupakan produk yang telah di produksi dan menunggu untuk dijual. Barang yang telah diproduksi secara tuntas sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Barang jadi merupakan segala sesuatu

berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.

### 2.1.2 Fungsi Produksi

Assuri (2008:34) menjelaskan bahwa “Secara umum fungsi produksi terkait dengan pertanggungjawaban dalam pengolahan dan pentransformasian masukan (*inputs*) menjadi keluaran (*outputs*) berupa barang atau jasa yang akan dapat memberikan hasil pendapatan bagi perusahaan”. Untuk melaksanakan fungsi tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang merupakan keterkaitan dan menyatu serta menyeluruh sebagai suatu sistem. Berbagai kegiatan yang berkaitan dengan fungsi produksi dilaksanakan oleh beberapa bagian yang terdapat dalam suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan-perusahaan kecil. Menurut Assauri (2008:35) terdapat empat fungsi terpenting fungsi produksi adalah:

- a. proses pengolahan, merupakan metode atau teknik yang digunakan untuk pengolahan masukan (*inputs*);
- b. jasa-jasa penunjang, merupakan sarana yang berupa pengorganisasian yang perlu untuk penetapan teknik dan metode yang akan dijalankan, sehingga proses pengolahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- c. perencanaan, merupakan penetapan keterkaitan dan pengorganisasian dari kegiatan produksi yang akan dilakukan dalam suatu dasar waktu atau periode tertentu dan;
- d. pengendalian atau pengawasan, merupakan fungsi untuk menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan yang direncanakan, sehingga maksud dan tujuan untuk penggunaan dan pengolahan masukan (*inputs*) pada kenyataannya dapat dilaksanakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi produksi berperan penting dalam menentukan kinerja produksi. Dalam industri manufaktur, masukan (*inputs*) berupa bahan baku, tenaga listrik, sumber daya manusia dan dana atau modal ditransformasikan menjadi keluaran (*outputs*) yang berupa barang jadi. Oleh karena itu, fungsi produksi saling berkaitan antara yang satu dengan lainnya untuk menghasilkan *output* yang baik bagi perusahaan.

## 2.2 Konsep Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas, semakin tinggi kualitas dan kuantitas semakin tinggi pula kinerja dari karyawan”. Sedangkan menurut Amir (2015:81) “Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap”. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Produk yang baik, tanpa cacat, dan berjumlah banyak dapat dihasilkan dari kinerja karyawan dengan ketelitian, cekatan, dan berkualitas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

- a. Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c. Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

### 2.2.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja

“Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi “ (Sinambela, 2016:503). Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, dan

mengusahakan kerangka kerja. Tujuan kinerja menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Menurut Sheila (dalam Sinambela, 2016:504) “Tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas”. Hal tersebut diawali dengan membangun visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan pada tujuan kinerja jangka panjang. Tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, dan seluruh karyawan secara berjenjang dari pimpinan hingga karyawan.

Menurut Wibowo (dalam Sinambela, 2016:510) “Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa”. Sasaran kinerja pencapaiannya dapat dihitung, prestasinya dapat diamati, dan hasilnya dapat diukur. Menurut Furtwengker (Sinambela, 2016:510) “Sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi”. Berdasarkan pernyataan tersebut, sasaran kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya yaitu orang yang menjalankan kinerja, kinerja yang dilakukan, menunjukkan waktu pekerjaan dilakukan, dan penilaian hasil kerja yang dicapai, serta menunjukkan tempat dilakukannya pekerjaan.

### 2.2.2 Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang. Menurut Dharma (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti, 2012:5) “Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan”. Penampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus memiliki peningkatan kinerja. Kinerja yang sesuai dengan ketentuan dapat membantu karyawan dalam mencapai target perusahaan. Pencapaian target dapat berdampak positif terhadap keberadaan karyawan. Oleh karena itu, prestasi kerja penting untuk dilakukan karena untuk mengetahui pencapaian setiap karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengukur kemampuan karyawan pada hasil kerja selama waktu tertentu. Menurut Dessler (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti, 2012:5) prestasi kerja karyawan adalah

suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.

Sedangkan Menurut Sutrisno (dalam Wati 2015:6), mengemukakan pengertian “Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas tentang prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan per satuan periode waktu serta pengalaman yang dimiliki dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sutrisno (dalam Wati, 2015:7) yaitu sebagai berikut.

1. usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas;
2. abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan;
3. persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, karyawan harus menerapkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan, ketiga faktor saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Hasil dan kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat terlepas oleh penanganan manajemen yang baik. Oleh karena itu, seorang manager harus membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja agar karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

### 2.2.3 Pengukuran Kinerja

“Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan personelnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya” (Mulyadi dalam Mintje, 2013:55). Sedangkan menurut Menurut Larry D. Stout (dalam Aurora, 2010:10) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian

pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses”. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah ukuran pencapaian kinerja suatu proses sesuai sasaran dan standart yang ditentukan. Sistem pengukuran kinerja dapat memberikan bukti bahwa pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan, dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan. Oleh karena itu, sistem pengukuran kinerja dianggap memiliki manfaat penting bagi perusahaan.

Pengukuran kinerja ada dua yaitu pengukuran secara finansial dan non finansial. Penelitian ini termasuk pengukuran secara non finansial yaitu kinerja produksi. Pentingnya pengukuran kinerja non finansial disebabkan karena perusahaan menghadapi perubahan lingkungan secara cepat. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan membutuhkan sistem informasi yang berkemampuan menangkap informasi secara cepat dan efektif. Pengukuran kinerja secara non finansial akan berhubungan secara langsung dengan strategi bisnis dan dapat berubah sesuai dengan perubahan kondisi lingkungan bisnis. Ukuran-ukuran non finansial yang bisa digunakan oleh perusahaan antara lain kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, kemampuan karyawan, proses internal yang responsif dan dapat diprediksi, dan sebagainya. Ukuran-ukuran non finansial tersebut merupakan aktiva intelektual dan tak berwujud yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pengukuran kinerja non finansial pada penelitian ini adalah kemampuan karyawan yang didalamnya terdapat motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja. Ketiga hal tersebut diukur hubungannya dengan kinerja produksi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

- e. Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- f. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.

- g. Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- h. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

## 2.3 Konsep Kinerja Produksi

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Produksi

Hadinata (2015:998) “Kinerja merupakan sesuatu capaian kerja yang dihasilkan oleh suatu seseorang atau organisasi/perusahaan baik berbentuk barang maupun jasa. Dalam suatu perusahaan pengertian kinerja produksi dalam arti sempit, yaitu mengubah bentuk barang menjadi barang baru. Pengertian kinerja produksi dalam arti luas, yaitu usaha yang menghasilkan kegunaan waktu dan posisi”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja produksi adalah kegiatan mengubah bentuk barang berdasarkan tahap tertentu dan menghasilkan nilai guna barang sesuai dengan target perusahaan.

Kinerja produksi suatu perusahaan harus mengikuti standar industri yang ada. Produksi bukan hanya atas dasar mengejar target kuantitas semata. Namun, bagi perusahaan bisnis lebih baik mengejar menjaga keunggulan kinerja produktifitas yang *continue* dibandingkan mengejar profit yang tinggi dalam waktu singkat. Karena dengan kontinuitas yang stabil diharapkan mampu mewujudkan perolehan keuntungan yang stabil. Stabilitas keuntungan tersebut dapat dimanfaatkan untuk perencanaan investasi sesuai dengan waktu yang direncanakan. Jika tanpa stabilitas keuntungan yang *continue* maka rencana investasi menjadi sulit untuk diwujudkan.

### 2.3.2 Standart Kinerja Produksi

Standart kinerja produksi merupakan ketetapan minimal perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan (Haming dan Nurnajamuddin, 2011:494). Hasil kerja terikat pada lamanya waktu yang diperlukan oleh

seseorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan.

Adapun standart kinerja produksi sebagai berikut.

- a. Kandungan tenaga kerja untuk satu unit produk yang diproduksi.
- b. Kebutuhan untuk menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau pabrik.
- c. Estimasi biaya dan waktu sebelum produksi dilakukan.
- d. Banyaknya operator yang diperlukan dan keseimbangan beban kerja di lini pengerjaan.
- e. Produksi yang diinginkan.
- f. Dasar dari rencana sistem insentif.
- g. Efisiensi SDM perusahaan.

Standart kinerja produksi diharapkan pencapaian hasil produksi tepat mutu, tepat jumlah, dan tepat waktu yang direncanakan, serta tepat biaya yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan dapat melaksanakan produksi dalam kondisi kerja yang normal.

### 2.3.3 Indikator Kinerja Produksi

Kinerja produksi adalah produksi atau hasil kerja perusahaan dalam menghasilkan barang atau produk.. Kinerja produksi yang efektif dan efisien memiliki dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan output yang berkualitas. Menurut Murdiffin dan Mahmud (2011:64) ukuran kinerja produksi pada usaha manufaktur ada tiga macam yaitu: produktivitas, efisiensi, dan efektifitas.

#### a. Produktivitas

Produktivitas bertujuan untuk menilai kinerja proses produksi dilihat dari sisi *output* proses, yaitu berapa unit keluaran yang dapat dihasilkan oleh setiap satu unit masukan (Haming dan Nurnajamuddin, 2011:64). Gasper (2007:215) menyatakan bahwa dalam mengukur produktivitas harus mengacu pada kebutuhan langsung perusahaan yang berkaitan dengan tujuan peingkatan produktivitas perusahaan tersebut. Produktivitas bagian produksi dapat diukur melalui.

- 1) Kuantitas penggunaan tenaga kerja
- 2) Kuantitas penggunaan material
- 3) Kuantitas penggunaan energi

- 4) Jam kerja karyawan
- 5) Kuantitas produksi berdasarkan rencana produksi
- 6) Kuantitas produk cacat
- 7) Jumlah lot yang diterima pelanggan
- 8) Banyaknya karyawan yang keluar
- 9) Total lini produksi
- 10) Tingkat pemborosan yang direncanakan
- 11) Biaya-biaya kualitas
- 12) Total jam kerja langsung
- 13) Biaya perbaikan
- 14) Dan lain-lain dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan produksi

b. Efisiensi

Efisiensi adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja produksi dilihat dari sisi masukan, efisiensi merupakan rasio masukan terhadap keluaran proses (Haming dan Nurnajamuddin, 2011:64). Siagian (2002:2) menyatakan bahwa setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisien, secara sederhana prinsip efisien pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Menurut Chrystianto (2011:28) untuk mengukur efisiensi menggunakan empat faktor yaitu tenaga kerja, material, waktu dan biaya.

c. Efektivitas

“Efektivitas adalah kinerja produksi yang menyatakan derajat keberhasilan merealisasikan target yang telah ditetapkan” (Murdiffin dan Mahmud, 2012:65). Sedangkan Menurut Chrystianto (2011:25) “Untuk mengukur efektivitas menggunakan lima faktor yaitu sasaran perusahaan, pihak pelaksana, fasilitas pendukung, pelaksanaan kegiatan dan hasil”.

1) Sasaran Perusahaan

Suatu sasaran harus melalui proses perencanaan dan pertimbangan yang memadai agar sasaran tersebut dapat dicapai dengan baik, selain itu juga diperlukan suatu panduan dalam mencapai sasaran tersebut. Tanpa adanya perencanaan, pertimbangan, dan panduan yang memadai, suatu sasaran akan sulit untuk dicapai.

2) Pihak Pelaksana

Pihak pelaksana merupakan salah satu bagian yang mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar dapat bekerja dengan baik, pihak pelaksana harus memenuhi kualifikasi yang ada untuk melaksanakan suatu aktivitas dan memperoleh komunikasi yang jelas dalam melaksanakan sasaran perusahaan.

3) Fasilitas Pendukung

Dalam siklus persediaan dan pergudangan fasilitas pendukung yang memadai sangat mempengaruhi kegiatan operasional pada siklus ini. Kondisi fisik, penataan, lokasi, dan fasilitas keamanan adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kegiatan operasional pada siklus ini.

4) Pelaksanaan Kegiatan

Untuk mencapai hasil yang efektif, selain perusahaan harus mempertimbangkan sasaran, pihak pelaksana, dan aktivitas pendukung terdapat satu hal lagi yang harus dipertimbangkan, yaitu bagaimana perusahaan melaksanakan kegiatan.

5) Hasil

Ukuran keberhasilan yang paling tinggi dalam suatu aktivitas adalah pencapaian hasil yang diperoleh. Bila hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang telah direncanakan atau melebihi yang telah direncanakan, berarti dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan tersebut telah berhasil dengan baik

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa kinerja produksi adalah suatu prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menghasilkan produk. Kinerja produksi dapat dilihat dari tingginya kualitas dan kuantitas karyawan. “Kinerja produksi dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Faktor yang mempengaruhi kinerja produksi selain modal, bahan baku, dan mesin namun juga tenaga kerja” (Prihantoro, 2012:124). Tenaga kerja memiliki peran cukup penting karena tanpa adanya tenaga kerja, kinerja produksi tidak akan ada produktivitas. Kemampuan tenaga kerja melimpah, tetapi tidak memiliki kemampuan mumpuni akan menyulitkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dorongan kerja agar karyawan memiliki motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja pada perusahaan.

## 2.4 Motivasi Kerja

### 2.4.1 Pengetian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan manusia bertindak untuk memenuhi kepuasan kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2003:95) “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”. Motivasi diharapkan dapat menjadi daya penggerak karyawan terutama dalam hal kemampuan, terampil, dan kecakapan. Namun hal terpenting yang diharapkan perusahaan yaitu karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2003:96) mendefinisikan “Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Motivasi setiap individu memiliki ukuran yang berbeda, daya tangkap yang berbeda, dan hasil yang berbeda. Individu yang memiliki motivasi tinggi, bekerja lebih keras, dan cerdas, lebih produktif, lebih menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang bermutu dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi rendah.

Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (dalam Sugiyono 2014:134) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan faktor-faktor yang menyebabkan orang memilih jalan tertentu”. Motivasi hanya dapat diberikan kepada individu yang berkeinginan untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik. Individu (karyawan) yang tidak menerima motivasi sebagai hal positif maka pemberian motivasi tidak berdampak apapun bagi individu tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri sendiri seseorang (karyawan) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

#### 2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:150) mengemukakan adanya dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan kedua jenis motivasi tersebut, perusahaan harus seimbang dalam penggunaannya. Motivasi yang seimbang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif dapat merangsang gairah kerja karyawan dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Oleh karena itu, manajer dituntut adil dalam menerapkan motivasi tersebut pada karyawan.

#### 2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2005:153) menjelaskan bahwa “Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan”. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan lima. Teori ini diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan

tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan ini akan meningkat sejalan dengan meningkatnya kebutuhan ekonomi.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis, dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, rasa aman dapat dilakukan dengan memberikan asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial antara lain berupa interaksi sosial, memberi dan menerima kasih sayang, serta kebutuhan untuk diterima dan menjadi bagian di dalam kelompok.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari kebutuhan akan rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan. Prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

e. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Aktualisasi diri merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsi yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Berdasarkan indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi mendorong individu untuk senantiasa mampu memenuhi kebutuhan. Kelima

indikator diatas harus seimbang dalam pemenuhannya agar individu memiliki gairah untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Kebutuhan yang terpenuhi dapat memberikan kenyamanan sehingga kinerja karyawan otomatis akan meningkat.

## 2.5 Disiplin Kerja

### 2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan 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 perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) disiplin kerja adalah

“Suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Karyawan menjalankan disiplin kerja tanpa adanya paksaan apapun sehingga terbiasa untuk tetap patuh pada ketentuan perusahaan. Disiplin kerja bermaksud untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lancar dan sesuai waktu yang ditentukan.

Davis (dalam Mangkunegara, 2001:129), mengemukakan pernyataan tentang disiplin kerja melalui pernyataan yang berisi “*Dicipline is management action to enforce organization standards*. Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Pedoman yang telah ditetapkan perusahaan tetap dijalankan dan bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik. Penerapan pedoman disiplin kerja diharapkan memperkuat tujuan perusahaan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Oleh karena itu, karyawan memiliki posisi yang kuat untuk memperteguh disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, karena disiplin kerja bersifat mengikat. Karyawan wajib mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan, apabila dilanggar maka karyawan mendapatkan sanksi.

### 2.5.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2003:305) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Preventive adalah tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin para anggota organisasi.
- b. Disiplin Korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam mengarahkan untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku pada perusahaan. Sanksi disipliner dikenakan pada pegawai jika melakukan pelanggaran atas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa jenis disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif. Kedua disiplin tersebut memiliki tujuan mendorong konsumen untuk mematuhi ketentuan perusahaan dan terhindar dari sanksi yang ada pada prosedur perusahaan.

### 2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) “Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sehingga dapat dipahami bahwa disiplin kerja taat terhadap waktu dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Soejono (dalam Wahyuningrum, 2008) “Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan menggunakan parameter ketepatan waktu, ketaatan peraturan dan tanggung jawab yang tinggi”. Berdasarkan kedua pendapat tersebut indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. “Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adaah keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba” (Simamora, 2005:473).

b. Ketaatan peraturan

“Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan” (Saydam, 2005:478). Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

## 2.6 Komitmen Kerja

### 2.6.1 Pengertian Komitmen Kerja

Gibson (dalam Arifin, 2010:176) menjelaskan bahwa : "komitmen kerja merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit". Komitmen sebagian besar didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha mencapai tujuan yang sama dengan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila karyawan dapat berperilaku positif terhadap diri mereka sendiri dan organisasi, melalui kejelasan

tujuan, menentukan peran karyawan, pemberdayaan karyawan, otonomi di tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong prestasi, kreativitas dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bersikap positif terhadap organisasi.

“Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu” (Robbin dalam Sopiah, 2008: 155). Karyawan berada pada posisi kenyamanan sehingga dapat bertahan pada tujuan organisasi dan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan. Sedangkan menurut Porter (dalam Arifin, 2010:176) menjelaskan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi”. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

- a. penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi;
- b. kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan;
- c. keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dan menjadi bagian dari organisasi.

#### 2.6.2 Karakteristik Komitmen Kerja

Menurut David (dalam Budiarto dan Selly, 2004:133) “komitmen kerja dipengaruhi beberapa karakteristik sebagai berikut:

- a. karakteristik individu merupakan karakteristik yang melekat pada individu seperti umur, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, serta faktor kepribadian seperti motif berprestasi, perasaan ikut memiliki, dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan faktor personal ini terdapat kecenderungan bahwa pekerja wanita mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan pekerja laki-laki. Sedangkan dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan rendah mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi dibanding dengan pekerja yang mempunyai pendidikan tinggi. Tingginya komitmen karyawan ditentukan berdasarkan lamanya periode waktu bekerja pada

- perusahaan dan terdapat hubungan yang positif antara tingkat komitmen karyawan dengan masa kerja;
- b. karakteristik kerja yang berkaitan dengan peran karyawan dalam perusahaan. Ketidakjelasan peran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mengakibatkan timbulnya konflik peran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan;
  - c. karakteristik struktur yang dipengaruhi oleh besarnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi). Desentralisasi akan menyebabkan komitmen yang tinggi, sedangkan sentralisasi menyebabkan komitmen rendah dan;
  - d. pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak, cenderung memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.”

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat ditemukan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja terhadap perusahaan. Faktor-faktor tersebut membentuk komitmen organisasi yang berbeda pula. Komitmen yang tinggi biasanya dimiliki kaum perempuan, karyawan dengan pendidikan lebih rendah, struktur organisasi yang lebih desentralisasi, dan pengalaman kerja yang lebih banyak.

### 2.6.3 Indikator Komitmen Kerja

Indikator komitmen kerja dilihat dari jenis-jenis komitmen kerja. Terdapat beberapa jenis komitmen kerja bagi perusahaan. Menurut Allen dan Mayer (dalam Budiarto dan Selly, 2004:122) mengatakan ada tiga jenis komitmen kerja:

#### a) *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai kekuatan karyawan untuk tetap bertahan pada suatu pekerjaan disebabkan oleh kenyamanan kerja. Karyawan dengan afektif tinggi,

mereka bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b) *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen yang berkelanjutan mengacu pada kesadaran karyawan berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi. Karyawan dengan *continuance* yang tinggi, tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi.

c) *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaannya akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki komponen *normative* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

## 2.7 Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

### 2.7.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Produksi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi kerja merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan. “Hal tersebut penting dilakukan oleh manajer, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi” (Hasibuan, 2003:92).

Pekerja yang produktif adalah pekerja yang memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pernyataan tersebut didukung oleh Trisya dan Sutiadiningsih (2013:60) bahwa “perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja terutama di bagian produksi, karena bagian produksi yang menentukan sukses dan gagalnya jalannya suatu perusahaan sehingga perusahaan disarankan selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya”. Motivasi yang diberikan semakin besar kepada karyawan diharapkan kinerja produksinya juga akan semakin baik dalam memenuhi target yang ditetapkan. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja

yang tinggi pula. Motivasi diberikan dengan dua cara yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Nur Aini (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Oktavia Farida Asmono (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta. Berdasarkan pada kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat efek motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja produksi (Y) pada karyawan bagian produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.

#### 2.7.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Produksi

Sastrohadiwiryo (2005:291) menyatakan bahwa “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2006:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Hariandja (2002) yang mengatakan bahwa “semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan produktivitas kerja”. Oleh karena itu, jika kedisiplinan dari karyawan menurun maka produktivitas perusahaan juga menurun, dan bahkan pencapaian hasil produksi tidak sesuai target yang diharapkan. Oleh karena itu disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja dalam pencapaian tujuannya. Penelitian yang

dilakukan oleh Nur Aini (2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Oktavia Farida Asmono (2015) menjunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta. Berdasarkan pada kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Terdapat efek disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja produksi (Y) pada karyawan bagian produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.

### 2.7.3 Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Produksi

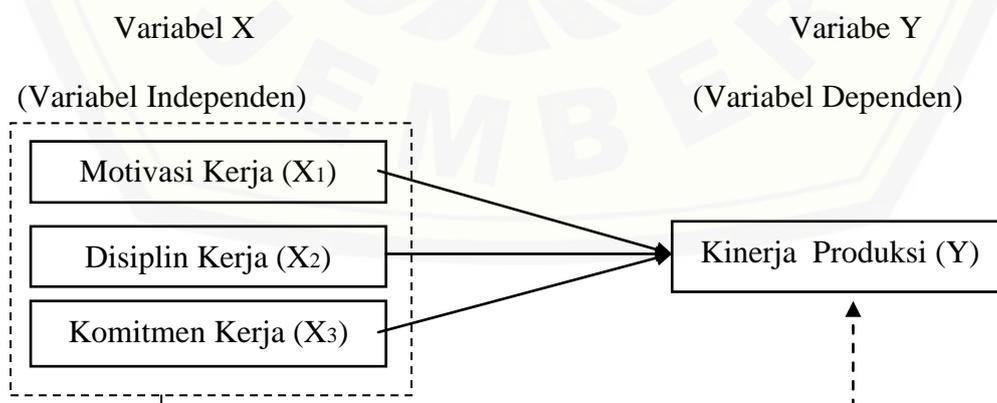
Wagner (dalam Kartono, 2008:52) menjelaskan bahwa “Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat dimana seseorang merasa mempunyai komitmen suatu tujuan”. Tujuan khusus akan berperan atas peningkatan kinerja hanya ketika ada komitmen pada tujuan yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Morrison (dalam Yuwallianti, 2006:241) menjelaskan bahwa “Komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan efeknya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan”. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap perusahaan, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komitmen memiliki hubungan dengan kinerja dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin, (2014) menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Terdapat efek komitmen kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja produksi (Y) pada karyawan bagian produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.

## 2.8 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual menurut (Ninit, 2016:58) “Kerangka konseptual merupakan gambaran umum penelitian yang akan dilakukan”. Kerangka konsep merupakan kerangka berpikir yang menghubungkan variabel-variabel yang ada sehingga mempermudah dalam menggambarkan topik yang akan diteliti. Oleh karena itu, kerangka konseptual yang ditulis telah tergambar prosedur dan apa yang akan dikaji di dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan model ganda dengan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja dan satu dependen kinerja produksi (Sugiyono, 2014:105). Konsep teori variabel motivasi kerja yaitu berdasarkan teori Maslow, variabel disiplin kerja berdasarkan teori Soejono, dan variabel komitmen kerja berdasarkan teori Allen dan Mayer, serta konsep teori variabel kinerja produksi berdasarkan Haming dan Nurnajamuddin. Adapun model analisis yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Keterangan Garis:

—————

= Efek motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi secara parsial

-----

= Efek motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi secara simultan



### BAB 3. METODE PENELITIAN

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan atau dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2014:24). Metode sebagai kegiatan ilmiah yang berhubungan dengan cara kerja dalam memahami suatu subjek maupun objek penelitian dalam upaya menemukan suatu jawaban secara ilmiah dan keabsahannya dari sesuatu yang diteliti. “Metode ilmiah adalah cara-cara menerapkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuan, pengesahan dan penjelasan kebenaran atau cara yang ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmu guna memecahkan masalah” (Siregar, 2014:8). Jadi, kesimpulan dari pengertian diatas bahwa metode penelitian adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang logis dengan tujuan penemuan baru dengan kebenaran secara ilmiah.

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. “Metode kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2014:36). Jadi penelitian kuantitatif berangkat dari teori atau bersifat induktif. Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pengertian *explanatory research* menurut Sugiyono (2014:37) adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistic Program for Social Science*). Hal ini dikarenakan untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja produksi.

## 3.2 Tahap Penelitian

### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dalam melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data tentang permasalahan yang ditetapkan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen dan kinerja proses produksi pegawai. Lokasi pada penelitian ini terletak di Kabupaten Kediri, tepatnya pada salah satu Unit Usaha PT. Perkebunan Nusantara X yaitu Pabrik Gula Ngadirejo Jl Raya kras Kec. Kras Kabupaten Kediri. Penelitian ini didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

#### a. Alasan Obyektif

Alasan dipilih PTPN X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri karena peneliti ingin mengetahui hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi.

#### b. Alasan Subyektif

PTPN X Pabrik gula Ngadirejo Kediri dipilih karena kesediaan pihak perusahaan untuk mendukung kelancaran kegiatan penelitian tentang hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi.

### 3.2.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang ada hubungannya dengan masalah komitmen kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja produksi. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh data-data serta gambaran yang berkaitan dengan permasalahan secara jelas. Data ini diperoleh dari buku-buku sumber yang dapat dijadikan acuan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

## 3.3 Teknik Pengumpulan Data

“Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan yang sedang diteliti atau untuk mrnguji hipotesis yang telah dirumuskan” (Siregar, 2014:17).

Menurut Sugiyono (dalam Siregar, 2014:14) “Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan observasi”. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut.

a. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2014:19). Jadi, dalam penelitian kuantitatif observasi merupakan tahap awal penelitian dalam pengumpulan data, sehingga peneliti mengetahui fakta yang ada pada obyek penelitian.

b. Teknik Kuesioner (Angket)

Menurut Bungin (2008:12) “Metode kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian diisi oleh responden”. “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada” (Siregar, 2013:21). Jadi, kuesioner dalam penelitian kuantitatif berfungsi untuk mempermudah peneliti memperoleh pernyataan-pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini akan diberikan pada karyawan tetap bagian produksi PTPN X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, yang sudah ditentukan pada tahap penarikan sampel.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan. “Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis” (Bungin, 2008:144). Data-data tersebut antara lain data tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, target produksi, jumlah karyawan dan data-data lain yang menunjang kelengkapan dalam penelitian.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2014:148). “Populasi merupakan jumlah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian” (Bungin, 2005:99). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Berdasarkan pernyataan tersebut maka populasi dari obyek penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri yaitu 142 karyawan. Pengambilan karyawan tetap sebagai subjek penelitian dikarenakan telah mengetahui dan mendapatkan intensif dan sebagainya dari perusahaan yang dimungkinkan akan berdampak pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi.

Tabel 3.1 Distribusi Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri

No	Keterangan	Presentase (%)	Jumlah
2	Instalasi	81.7	116
3	Pengolahan	6.3	9
4	Quality Control	11.9	17
Total		100	142

Sumber: PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri

Penjelasan:

$$\text{Presentase Instalasi : } \frac{116}{142} \times 100 = 81.7$$

$$\text{Presentase Pengolahan : } \frac{9}{142} \times 100 = 6.34$$

$$\text{Presentase Quality Control : } \frac{17}{142} \times 100 = 11.9$$

### 3.4.2 Sampel

“Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti” (Nazir, 2009:271). Sedangkan menurut Sugiyono (2014:149) “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Secara sederhana dapat dikatakan, bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. “Sebagian dan mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci yang merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya” (Muri Yusuf, 2014:150).

Sampel penelitian diambil dari jumlah karyawan bagian produksi PTPN X Pabrik Gula Ngadirejo. Ukuran sampel tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki. Tingkat ketelitian atau kepercayaan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Menurut Baley (dalam Soehartono, 2000:58) mengemukakan bahwa “Untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, sampel yang paling kecil adalah 30 orang”. Teknik pengambilan sampel dalam populasi yang digunakan adalah teknik Slovin (Sugiyono, 2011:87). Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin mengingat populasi dalam penelitian ini adalah heterogen, dengan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi; N = 142 (Sumber : bagian pelayanan internal PG Ngadirejo Kediri)

e = presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 5%

Penentuan besar sampel menurut Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1+142(0,05)^2}$$

$$n = \frac{142}{1+0.355}$$

$$n = \frac{142}{1.355} = 104.7 \text{ dibulatkan menjadi } 105$$

Distribusi proporsional sampling sebagai berikut :

$$\text{Proporsi Sampel Instalasi : } \frac{105}{142} \times 116 = 85.7 \text{ dibulatkan menjadi } 86$$

$$\text{Proporsi Sampel Pengolahan: } \frac{105}{142} \times 9 = 6.6 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

$$\text{Proporsi Sampel Quality Control: } \frac{105}{142} \times 17 = 12.5 \text{ dibulatkan menjadi } 13$$

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. *Random sampling* menurut Sugiyono (2008:25) adalah “Teknik penentuan sampel secara acak”. Pengambilan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan 105 orang dari populasi sejumlah 142 orang yang diambil secara acak dengan teknik undian (*lottery technique*). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan membagikan secara langsung oleh peneliti sesuai jumlah responden yang sudah ditetapkan. Caranya dengan membuat daftar nama dari seluruh populasi yang ada kemudian dibuat nomor 1-142 dan diundi sebanyak 105 kali. Akan tetapi, disesuaikan dengan proporsi masing-masing bagian (terlampir), dan nama yang akan keluar akan diambil sebagai sampel.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Data adalah kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan (Siregar, 2014:16).

#### 3.5.1 Jenis Data

Menurut Santoso (2016:6-7) jenis data menurut sifatnya terbagi menjadi dua kelompok data, yaitu:

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi, uraian tugas dan unit kerja. Data kualitatif dapat dibedakan berupa pendapat (pernyataan) atau *judgement* sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti data jumlah responden, jumlah responden menurut jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan sumber data diambil secara langsung atau primer. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa angka atau jumlah responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur efek motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja produksi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.

### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh tidak sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti harus mampu memahami sumber data mana yang digunakan dalam penelitiannya. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian sosial yaitu :

#### a. Data Primer

“Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber orang pertama atau tempat objek penelitian dilakukan” (Siregar, 2014:16). Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil kuesioner yang dilakukan kepada pihak terkait seperti karyawan bagian produksi PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.

#### b. Data Sekunder

“Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh perusahaan yang bukan pengolahannya” (Siregar, 2014:16). Data sekunder diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal, buku-buku yang terkait dengan penelitian, web, serta laporan manajemen perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X PG

Ngadirejo Kediri yang meliputi laporan produksi, laporan MSDM, ataupun laporan dokumentasi.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Umi Narimawati (dalam Sugiyono, 2013:38) menjelaskan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

“Penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik”.

Sedangkan menurut Nazir (2009:126) “Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi atau variabel tersebut”. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau kontraks tersebut diukur.

Menurut Sugiyono (2013:38) menjelaskan bahwa “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Definisi operasional variabel sangat diperlukan bagi penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian. Selain itu, definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan indikator setiap variabel dan item-item yang digunakan. Sedangkan menurut Priyatno (2010:8) menjelaskan bahwa “Variabel adalah suatu konsep yang beragam atau bervariasi, variabel dibedakan menjadi variabel terikat (variabel independen) dan variabel bebas (variabel dependen)”. Variabel

independen yang digunakan dalam penelitian adalah variabel yang disimbolkan dengan X. Sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan Y.

a. Variabel *Independent*/Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2013:39) “Variabel *independet*/bebas sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*”. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Menurut Priyatno (2010:8) menjelaskan bahwa “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain”. Adapun variabel bebas pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja dinotasikan (X1). Indikator yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan untuk menunjang kinerja organisasi. Adapun item dari kebutuhan fisiologis adalah besarnya gaji yang diperoleh, insentif yang diberikan perusahaan, dan pelayanan kesehatan karyawan.
- b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) tidak hanya dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga kenyamanan psikologis dalam pekerjaan. Adapun item dari kebutuhan rasa aman adalah aman bekerja di perusahaan tanpa adanya ancaman, kenyamanan bekerja dalam lingkungan kerja, dan hubungan antar pegawai dengan pimpinan.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain. Adapun item dari kebutuhan sosial adalah interaksi antar karyawan, saling membantu dalam melakukan pekerjaan, dan kegiatan bakti sosial.

2) Variabel disiplin kerja dinotasikan (X2). Indikator yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

- a) Ketepatan waktu, tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih. Adapun item-item dalam ketepatan waktu adalah datang ke tempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan, mengutamakan presentasi kehadiran, dan pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan

- b) Ketepatan peraturan, melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Adapun item- item dalam ketepatan waktu adalah mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan, izin ketika tidak masuk kerja, dan menggunakan seragam sesuai ketentuan.
- c) Tanggung jawab kerja, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Item-item dalam tanggung jawab kerja adalah menggunakan peralatan kerja dengan baik, memelihara peralatan kerja dengan baik, dan penegakan kedisiplinan pada karyawan.
- 3) Variabel komitmen kerja dinotasikan (X3). Indikator yang digunakan pada penelitian ini antara lain:
- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Item-item dalam komitmen afektif adalah rasa senang karyawan bekerja di perusahaan, karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga, dan karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan.
- b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitmen*) berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Item-item komitmen berkelanjutan adalah keinginan untuk tetap menjadi karyawan, karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan, dan karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti.
- c) Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*) merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Item-item komitmen normatif adalah perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan, rasa untuk tetap setia bekerja pada perusahaan, dan karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan.

b. Variabel *Dependen*/Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2013:39) “Variabel *dependen*/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Sedangkan menurut Nazir (2009:124) “Variabel *dependen* adalah variabel yang tergantung atas variabel lain”. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas pada penelitian. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja produksi. Kinerja produksi merupakan tujuan utama produksi bagi perusahaan yang melakukan kegiatan produksi. Adapun indikator kinerja produksi diantaranya sebagai berikut:

1) Produktivitas

Penelitian ini hanya menggunakan 5 item produktivitas dalam produksi dari empat belas item Gesper. Pemilihan item ini dilakukan berdasarkan atas penyesuaian dengan ruang lingkup penelitian dan kondisi produksi di perusahaan. Item-item dalam produktivitas diantaranya sebagai berikut:

- a) kuantitas penggunaan tenaga kerja;
- b) kuantitas produksi berdasarkan rencana produksi dan;
- c) jam kerja karyawan

2) Efisiensi, item-item efisien diantaranya sebagai berikut:

- a) tenaga kerja;
- b) waktu dan;
- c) biaya.

3) Efektifitas

Penelitian ini hanya menggunakan empat item efektifitas dalam produksi dari lima item Chrystianto. Pemilihan item ini dilakukan berdasarkan atas penyesuaian dengan ruang lingkup penelitian dan kondisi proses produksi di perusahaan. Item-item dalam efektifitas adalah sebagai berikut :

- a) sasaran perusahaan;
- b) pihak pelaksana dan;

c) fasilitas pendukung.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi operasional variabel berfungsi untuk mempermudah arah penelitian yang berkaitan dengan tahap pengumpulan data. Adapun tabel definisi operasional variabel sebagai berikut.

3.2 Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis	a. Gaji yang diperoleh
		b. Insentif yang diberikan
		c. Pelayanan kesehatan karyawan
	2. Kebutuhan Rasa Aman	a. Aman bekerja di perusahaan tanpa adanya ancaman
		b. Kenyamanan bekerja dilingkungan perusahaan
		c. Hubungan antar pegawai dengan pimpinan
	3. Kebutuhan Sosial	a. Interaksi antar karyawan
		b. Saling membantu dalam melakukan pekerjaan
		c. Kegiatan bakti sosial
Disiplin Kerja	1. Ketepatan Waktu	a. Datang sesuai waktu yang ditentukan
		b. Mengutamakan presentasi kehadiran
		c. Pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan
	2. Ketepatan peraturan	a. Mematuhi peraturan yang ada
		b. Ijin ketika tidak masuk kerja
		c. Menggunakan seragam sesuai ketentuan
	3. Tanggung jawab kerja	a. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
		b. Memelihara peralatan kerja dengan baik
		c. Penegakan kedisiplinan pada karyawan
Komitmen Kerja	1. Komitmen afektif	a. Rasa senang karyawan bekerja di perusahaan
		b. Karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga

		c. Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan
	2. Komitmen berkelanjutan	a. Keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan
		b. Karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan
		c. Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti
	3. Komitmen normatif	a. Perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan
		b. Rasa untuk tetap setia bekerja pada perusahaan
		c. Karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan
Kinerja produksi	1. Produktivitas	a. Kuantitas penggunaan tenaga kerja
		b. Kuantitas produksi berdasarkan rencana produksi
		c. Jam kerja karyawan
	2. Efisiensi	a. Tenaga kerja
		b. Waktu
		c. Biaya
	3. Efektivitas	a. Sasaran perusahaan
		b. Pihak Pelaksaaan
		c. Fasilitas Pendukung

Sumber: Data diolah, 2017

### 3.6.2 Skala Pengukuran

“Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2014:167). Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2014:168). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataann. Adapun kriteria skor nilai jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netra diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor 1

Dalam penelitian ini data yang di peroleh harus di transformasikan dikarenakan data yang di dapatkan merupakan data ordinal yang harus di jadikan data interval terlebih dahulu karena syarat dari analisis parametrik harus menggunakan data interval, dalam hal ini peneliti menggunakan metode *Method of Successive Interval* (MSI), Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30) Mentransformasi data ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidak-tidaknya berskala interval.

### 3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menurut Ghozali (2011:15) “SPSS adalah kepanjangan dari *Statistical Package for Sosial Sciences* yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisa data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan *basic windows*”. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F.

#### 3.7.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. “*Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Sugiyono, 2014:25) Dalam penelitian

kuantitatif, kuesioner berfungsi sebagai alat analisis utama. Oleh karena itu perlu dilakukan uji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid sedangkan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Syofian Siregar, 2014:48):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi Product Moment

$X$  = Skor variabel (jawaban responden)

$Y$  = Skor total dari variabel (jawaban responden)

$N$  = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen penelitian valid. Berdasarkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir-butir dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji validitas dijelaskan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Validitas Instrumen

Item	$R_{\text{tabel}}$	$R_{\text{hitung}}$	Keterangan
Item 1	0.1918	0.272	Valid
Item 2	0.1918	0.208	Valid
Item 3	0.1918	0.202	Valid
Item 4	0.1918	0.222	Valid
Item 5	0.1918	0.244	Valid
Item 6	0.1918	0.401	Valid
Item 7	0.1918	0.244	Valid
Item 8	0.1918	0.314	Valid
Item 9	0.1918	0.264	Valid
Item 10	0.1918	0.243	Valid
Item 11	0.1918	0.257	Valid
Item 12	0.1918	0.242	Valid
Item 13	0.1918	0.312	Valid
Item 14	0.1918	0.272	Valid
Item 15	0.1918	0.231	Valid
Item 16	0.1918	0.390	Valid
Item 17	0.1918	0.204	Valid
Item 18	0.1918	0.204	Valid
Item 19	0.1918	0.212	Valid
Item 20	0.1918	0.386	Valid
Item 21	0.1918	0.227	Valid
Item 22	0.1918	0.202	Valid
Item 23	0.1918	0.455	Valid
Item 24	0.1918	0.250	Valid
Item 25	0.1918	0.236	Valid
Item 26	0.1918	0.316	Valid
Item 27	0.1918	0.427	Valid
Item 28	0.1918	0.196	Valid
Item 29	0.1918	0.295	Valid
Item 30	0.1918	0.212	Valid
Item 31	0.1918	0.206	Valid
Item 32	0.1918	0.420	Valid
Item 33	0.1918	0.266	Valid
Item 34	0.1918	0.310	Valid
Item 35	0.1918	0.318	Valid
Item 36	0.1918	0.232	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan pada Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.1918), dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisisioner dinyatakan valid. Hal ini berarti layak dijadikan sebagai alat ukur.

#### b. Uji Realibilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno,2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha yang digunakan adalah metode Cronbach yakni (Umar, 2003:207):

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai *alpha* pada Tabel 4.10.

Tabel 3.4 Reliabilitas Intrumen

Cronbach's Alpha	N of Items
0.789	36

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan pada Tabel 3.4 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.789 $>$ 0.60) sehingga instrumen pada penelitian ini adalah *reliable* atau kuesioner dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner baik untuk dijadikan pengukuran

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinal least square* (OLS). Asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui model statistik yang digunakan peneliti layak untuk kondisi data pengamatan. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. “Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2010:71)”. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:106)”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolomogorov-Smirnov (K-S).

#### b. Uji multikoleniaritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL < 0,10 atau TOL > 10 dan nilai VIF >10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

#### c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak kosntan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas

dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tetentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2014:301) analisis ini digunakan untuk “Memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Dalam penelitian ini, regresi berganda berfungsi menentukan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat menggunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_n n$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- X1 = Variabel bebas pertama
- X2 = Variabel bebas kedua
- X3 = Variabel bebas ketiga
- Xn = Variabel bebas ke. . n
- a = Bilangan konstanta
- $b_1 b_2$  = Koefisien regresi

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Tahap pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji efek motivasi, disiplin kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja produksi baik secara parsial maupun simultan menggunakan regresi linier berganda yang terdiri dari:

#### a. Uji Signifikan Prameter Individual (Uji t)

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel independen” (Ghozali, 2011:98). Dasar pengambilan keputusannya yakni:

- 1) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- 2) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji  $t$  dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan  $t$  masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), yang secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

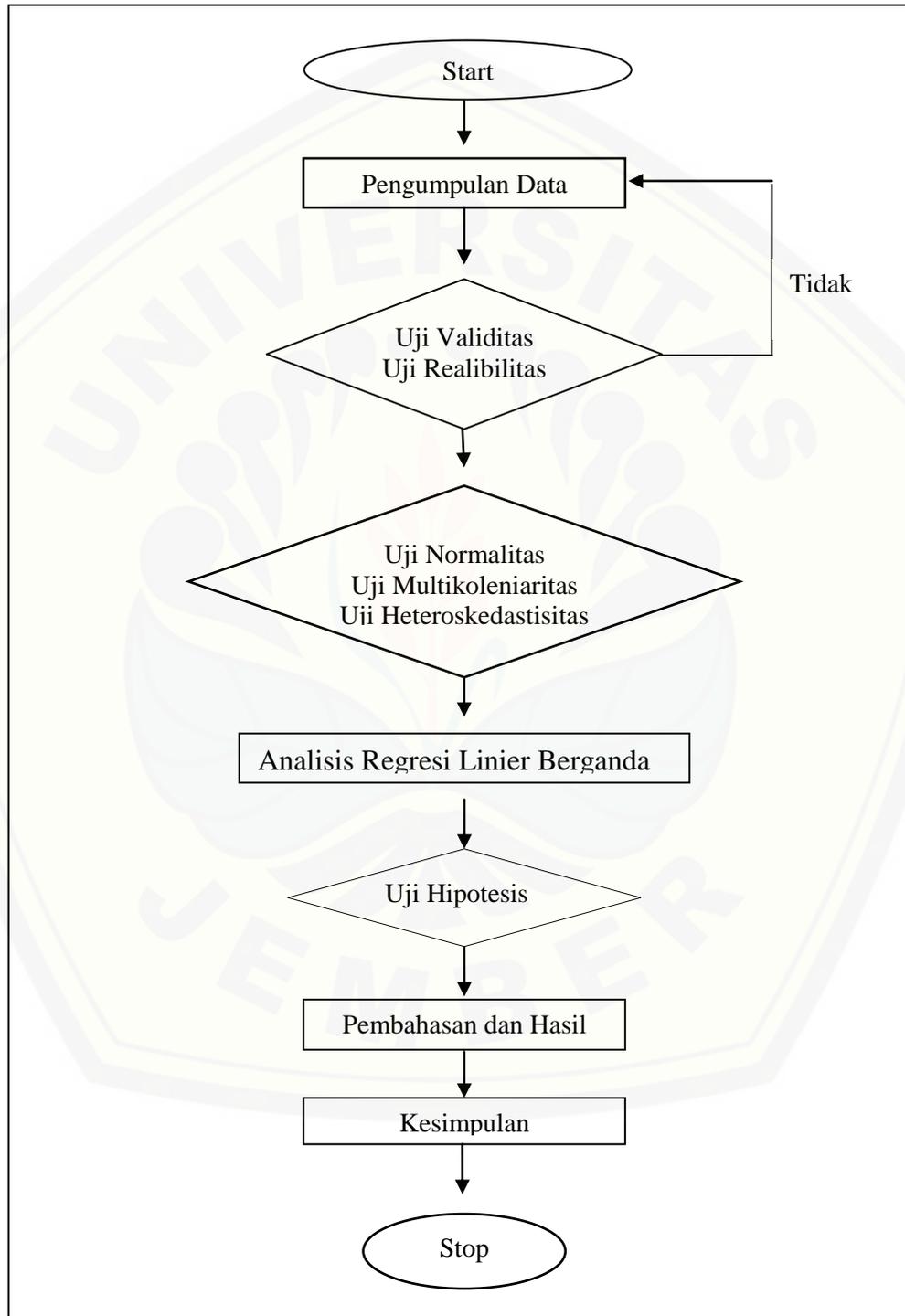
“Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:98). Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan *fit*. Dasar pengambilan keputusannya yakni:

- 1) Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka model regresi tidak *fit* (hipotesis ditolak)
- 2) Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka model regresi *fit* (hipotesis diterima).

Uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak, yang berarti model regresi tidak *fit*. Jika nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima, yang berarti model regresi *fit*.

### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, yaitu tahap awal mengenai persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri.
- c. Uji validitas dan uji realibilitas untuk mengevaluasi sejauhmana instrumen dikatakan valid dan reliabel.
- d. Uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat Uji Normalitas, uji Multikoleniaritas, dan uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui model statistik yang digunakan peneliti layak untuk kondisi data pengamatan.
- e. Analisis regresi linier berganda, untuk menentukan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja) dan satu variabel terikat (kinerja produksi) baik secara parsial maupun simultan.
- f. Uji hipotesis, dilakukan untuk mengetahui pengaruh di setiap variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan uji t dan uji f.
- g. Kesimpulan, tahap menyimpulkan hasil penelitian
- h. Stop, artinya bagian akhir dari penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja produksi, dan sebaliknya.
- b. Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka makin tinggi pula kinerja produksi, dan sebaliknya.
- c. Komitmen kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja produksi pada PT Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi komitmen kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja produksi, dan sebaliknya.

### 5.2 Saran

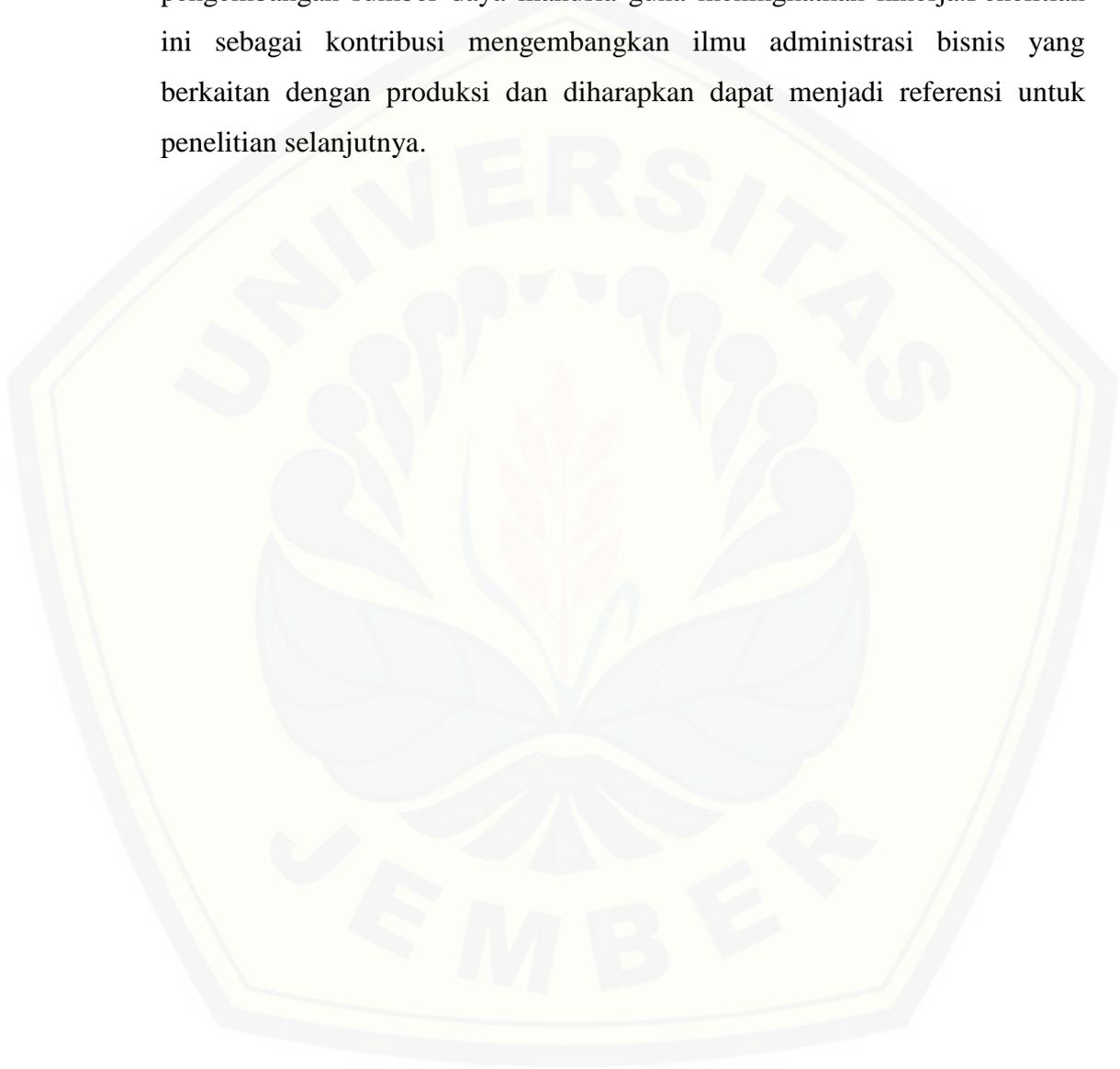
Berdasarkan pada kesimpulan dari penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri  
Disarankan agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan dan komitmen kerja karyawan karena sangat menentukan kinerja karyawan bagian produksi. Perusahaan perlu memperhatikan masalah ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan fisiologis dan sosial karyawan, perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan berkaitan dengan komitmen afektif karyawan. Semakin baik perusahaan dalam menjaga

dan meningkatkan aspek tersebut maka akan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Bagi akademis

Pihak akademisi diharapkan selalu memberikan kajian berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini sebagai kontribusi mengembangkan ilmu administrasi bisnis yang berkaitan dengan produksi dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.



**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Amirul. 2005. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Assauri, Sofjan. 2008. Edisi revisi. *Manajemen produksi dan operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamin, M., dan Nurnajamuddin, M. 2011. *Manajemen Produksi Modern* (Buku 1) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamin, M., dan Nurnajamuddin, M. 2012. *Manajemen Produksi Modern* (Buku 2) Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 1999. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar-Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joko, Sri. 2004. Edisi Revisi. *Manajemen Produksi Operasi*. Malang: UMM Press.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Masmachofari, S.B. 2014. *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Interpena Yogyakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Nazir. 2009. *Metode penelitian*. Bandung:Ghaia Indonesia.
- Ninit, Alfianika. 2016. *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Prihantoro, C. Rudy. 2012. *Konsep Pengendalian Mutu*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Djambatan.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soehartono, I. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarsa.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2009. Edisi Revisi. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

----- 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Universitas Jember. 2016. *Pedeoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember:UPT Penerbitan Universitas Jember.

Yamit, Zulian. 1998. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.

### **Jurnal**

Alfiah. 2011. Analisis Manajemen Persediaan Bahan Baku Dan Bahan Penolong Dengan Metode *Economical Order Quantity* (EOQ) Pada PT. Sukorejo Indah Textile Batang. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 4 No.1

Arifin, N. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 8 No.2.

Asmono, Oktavia F. 2015. Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Tinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT.Somin. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1

Aurora, Novelia. 2010. Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 3. No.1

Budiarto, Y., dan Selly. 2004. Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional. *Jurnal Psikologi*. Vol.2 No.2.

Chrystianto, Leo. 2011. Peranan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Operasional Pada Siklus Persediaan dan Pergudangan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 2 No. 2

Hadinata, Edwin. 2015. Efektivitas Anggaran Biaya Produksi Terhadap Peningkatan Kinerja Produksi Pada PT.Roda Mas Timber Kalimantan di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No.4.

Jiwantoro, A., Argo, B.D., dan Nugroho, W.A. 2013. Analisis Efektivitas Mesin Penggiling Tebu Dengan Penerapan Total Productive. *Jurnal Keteknik Pertanian Tropis dan Biosistem*. Vol. 1 No. 2.

- Mintje, Nastiti. 2013. Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3
- Meireni, D. Diesy. 2006. Permintaan Impor Gula Indonesia Tahun 1980 – 2003. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No. 1
- Murty, W.A., Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 2 No. 2.
- Panjaitan, Christina. 2011. Pengaruh Biaya Bahan Baku, Bahan Penolong, Tenaga Kerja Dan Peralatan Terhadap Pendapatan Peternak Sapi perah Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 6 No. 1
- Sungkono, M.A., dan Sulistiyowati, W. 2016. Perencanaan Dan Pengendalian Bahan Baku Untuk Meningkatkan Efisiensi Produksi Dengan Metode Material Requirement Planning Dan Analytical Hierarchy Process Di PT.XYZ. *Jurnal Spektrum Industri*. Vol.14 No.1.
- Suprihatiningrum, H., dan Bodroastuti, T. 2012. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 No. 3.
- Trisya, N., dan Sutiadiningsih, A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. *Jurnal Boga*. Vol.2 No.3.
- Yuwallianti, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 7 (2): 241-256.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan kemampuan, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2
- Wati, M. 2015. Pengaruh Kualitas Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Padang. *Jurnal Manajemen*. 4: 1-18.
- Wijaya, Y.O. 2013. Analisis Pengendalian Biaya Produksi Dan Pengaruhnya Terhadap Laba Pabrik Penggilingan ( PP) Srikandi Palembang. *Jurnal Akuntansi*. Vol.2 No. 4.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada  
Yth Bapak/Ibu/Sdra/Sdri Karyawan  
PT. Perkebunan Nusantara X PG Ngadirejo Kediri  
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersamaan dengan tugas penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara PG Ngadirejo Kediri”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdra/Sdri yang berkenan unruk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Lenna Ayu Anggraini

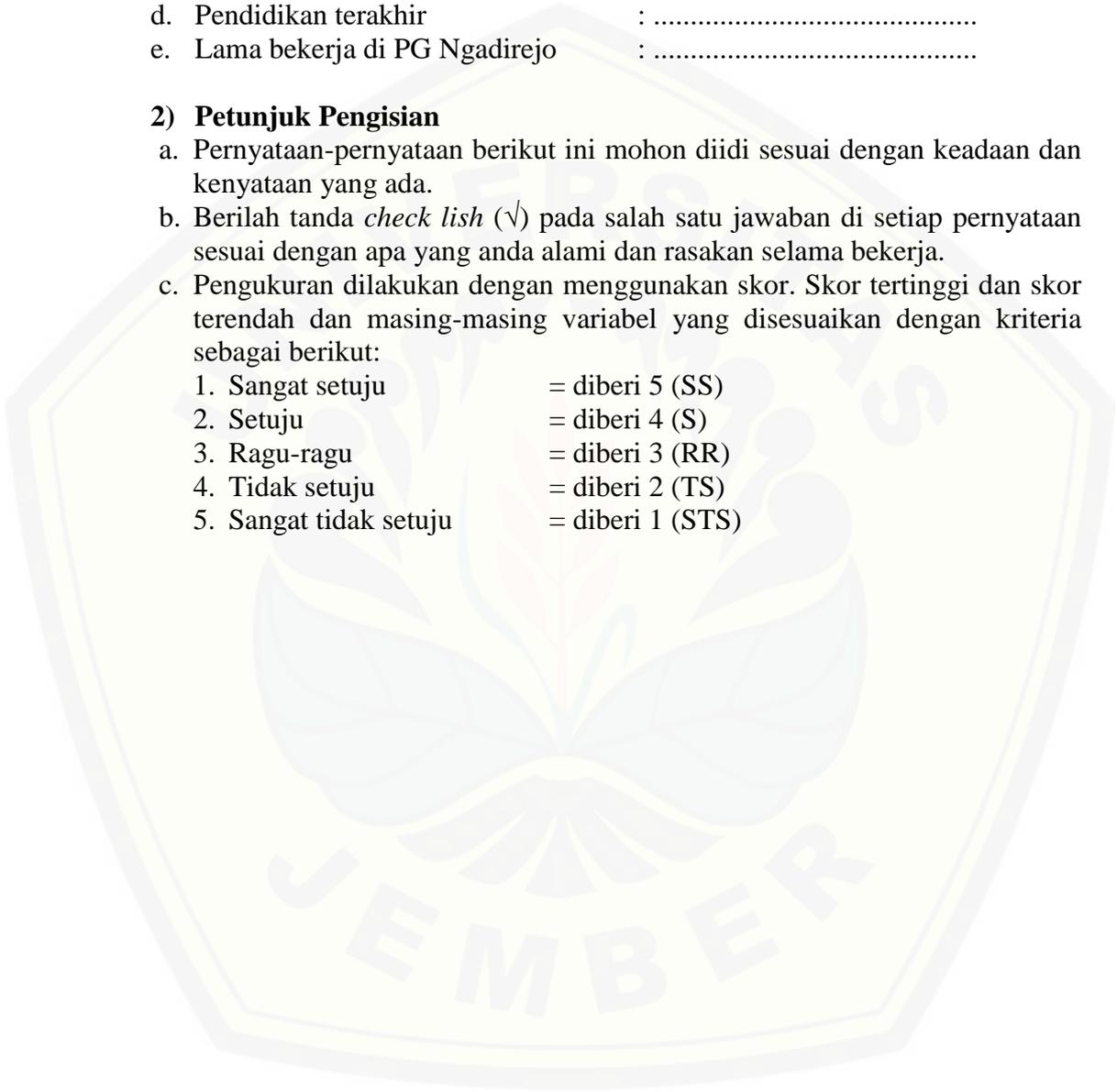
**LEMBAR KUESIONER**

**1) Identitas Responden**

- a. Nama : .....
- b. Usia : .....
- c. Jenis Kelamin : .....
- d. Pendidikan terakhir : .....
- e. Lama bekerja di PG Ngadirejo : .....

**2) Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diidi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda *check lish* (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor. Skor tertinggi dan skor terendah dan masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:
  - 1. Sangat setuju = diberi 5 (SS)
  - 2. Setuju = diberi 4 (S)
  - 3. Ragu-ragu = diberi 3 (RR)
  - 4. Tidak setuju = diberi 2 (TS)
  - 5. Sangat tidak setuju = diberi 1 (STS)



**LEMBAR KUESIONER**

**Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saya peroleh mendorong saya bekerja lebih giat					
2.	Saya pernah mendapat insentif karena mencetak prestasi yang digariskan perusahaan					
3.	Saya mendapat pelayanan kesehatan yang baik dari PG Ngadirejo Kediri					
4.	Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya ancaman					
5.	Saya nyaman dengan lingkungan tempat kerja saat ini					
6.	Saya memiliki hubungan harmonis dengan pimpinan perusahaan					
7.	Saya memiliki interaksi yang baik antar karyawan					
8.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak dan saling membantu sesama					
9.	Saya mengikuti kegiatan olahraga dan bakti sosial yang dilaksanakan perusahaan					

**Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
2.	Saya pulang dari tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
3.	Saya mengutamakan presensi kehadiran dalam bekerja					
4.	Saya telah mematuhi peraturan yang ada					
5.	Saya ijin ketika tidak masuk kerja					
6.	Saya menggunakan seragam sesuai ketentuan					
7.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik					
8.	Saya memelihara peralatan kerja yang diberikan perusahaan					
9.	Saya mematuhi penegakan kedisiplinan supaya bertingkah laku sesuai dengan harapan perusahaan					

**Komitmen Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya senang bekerja di PG Ngadirejo Kediri					
2.	Masalah terkait PG Ngadirejo juga menjadi masalah saya					
3.	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja					
4.	Berat bagi saya untuk meninggalkan PG Ngadirejo Kediri					
5.	Saya rugi bila meninggalkan pekerjaan di PG Ngadirejo Kediri					
6.	Saya tidak ingin berhenti dari PG Ngadirejo untuk perusahaan lain					
7.	Saya loyal terhadap PG Ngadirejo Kediri					
8.	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan karena memiliki tanggungjawab yang harus saya selesaikan					
9.	Saya selama ini menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

**Kinerja Produksi**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Keberadaan saya di perusahaan ini dapat meningkatkan hasil produksi					
2.	Saya menghasilkan produksi sesuai rencana yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saya meningkatkan jam kerja untuk meningkatkan hasil produksi					
4.	Pekerjaan saya selama ini sesuai dengan bidang saya					
5.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
6.	Saya bekerja dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan					
7.	Saya mampu mencapai target produksi perusahaan					
8.	Saya terlibat dalam kegiatan produksi yang menjadi tanggungjawab saya					
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dibantu oleh fasilitas pendukung perusahaan					

**TABULASI DATA RESPONDEN**

No	Umur		Jenis Kelamin		Pendidikan		Masa Kerja	
1	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	1	<5 tahun
2	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
3	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
4	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	3	>10 tahun
5	1	19-26 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	1	<5 tahun
6	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	3	>10 tahun
7	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
8	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	1	<5 tahun
9	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
10	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
11	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
12	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
13	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
14	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
15	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
16	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	3	>10 tahun
17	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	3	>10 tahun
18	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
19	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
20	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
21	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	1	<5 tahun
22	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
23	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
24	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
25	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	3	>10 tahun
26	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	1	<5 tahun
27	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	3	>10 tahun
28	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
29	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	3	>10 tahun
30	1	19-26 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	1	<5 tahun
31	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
32	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
33	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	2	5-10 tahun
34	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
35	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
36	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
37	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
38	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
39	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun

40	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
41	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
42	3	35-42 tahun	2	Perempuan	1	Dasar	3	>10 tahun
43	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
44	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	2	5-10 tahun
45	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
46	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
47	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
48	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
49	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	3	>10 tahun
50	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
51	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	2	5-10 tahun
52	3	35-42 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	3	>10 tahun
53	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
54	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	2	5-10 tahun
55	3	35-42 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	3	>10 tahun
56	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
57	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
58	1	19-26 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	1	<5 tahun
59	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
60	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
61	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
62	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
63	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
64	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
65	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
66	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
67	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
68	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
69	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	3	>10 tahun
70	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
71	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	1	<5 tahun
72	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
73	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
74	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
75	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
76	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
77	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	3	>10 tahun
78	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
79	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
80	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun

81	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
82	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
83	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
84	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
85	3	35-42 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	3	>10 tahun
86	1	19-26 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	2	5-10 tahun
87	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
88	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
89	1	19-26 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	1	<5 tahun
90	3	35-42 tahun	2	Perempuan	3	Tinggi	2	5-10 tahun
91	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
92	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
93	3	35-42 tahun	2	Perempuan	2	Menengah	3	>10 tahun
94	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
95	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
96	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	1	<5 tahun
97	2	27-34 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
98	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
99	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
100	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	3	>10 tahun
101	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
102	3	35-42 tahun	2	Perempuan	1	Dasar	3	>10 tahun
103	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun
104	1	19-26 tahun	1	Laki-laki	2	Menengah	2	5-10 tahun
105	3	35-42 tahun	1	Laki-laki	1	Dasar	2	5-10 tahun

**TABULASI DATA**

Responden	Motivasi Kerja									$\Sigma$	Z-Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	-1.039
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	-0.029
3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	35	0.476
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32	-1.039
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.476
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.029
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.981
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	-0.029
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	0.476
10	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37	1.486
11	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	-1.039
12	4	4	4	4	4	5	4	5	3	37	1.486
13	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36	0.981
14	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	-0.534
15	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32	-1.039
16	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.029
17	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	-1.039
18	5	4	4	4	3	5	4	4	3	36	0.981
19	5	4	3	3	4	5	4	3	4	35	0.476
20	4	4	3	4	4	5	4	5	4	37	1.486
21	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32	-1.039
22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	0.981
23	4	5	4	4	4	3	3	4	3	34	-0.029
24	4	5	4	3	3	4	4	4	4	35	0.476
25	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35	0.476
26	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	-2.049
27	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	-0.534
28	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	0.476
29	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	-0.534
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.476
31	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.029
32	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	-0.534
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	-0.029
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	0.476
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	1.486
36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	-1.544
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	1.486
38	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.029

39	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	0.981
40	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	-1.039
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	0.476
42	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33	-0.534
43	4	4	4	4	3	5	4	4	3	35	0.476
44	4	4	3	3	4	5	4	4	4	35	0.476
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	0.476
46	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31	-1.544
47	4	4	3	3	4	5	4	3	3	33	-0.534
48	4	5	4	4	4	3	3	3	3	33	-0.534
49	5	5	4	3	3	4	4	3	4	35	0.476
50	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35	0.476
51	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	-2.554
52	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	-0.534
53	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	0.476
54	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.029
55	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	-0.029
56	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	-1.039
57	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	-0.029
58	5	3	4	4	4	4	4	4	3	35	0.476
59	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	0.476
60	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	0.981
61	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	-1.544
62	4	4	4	4	4	5	4	5	3	37	1.486
63	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	-0.534
64	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	-0.029
65	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	-1.039
66	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36	0.981
67	5	3	3	4	4	3	4	3	3	32	-1.039
68	5	4	4	4	3	5	4	4	3	36	0.981
69	4	4	3	3	4	5	4	3	4	34	-0.029
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.981
71	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	-2.049
72	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	0.981
73	5	5	4	4	4	3	3	3	4	35	0.476
74	4	5	4	3	4	4	4	4	3	35	0.476
75	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35	0.476
76	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	-1.039
77	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	-0.029
78	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	-0.534
79	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	-0.534

80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.981
81	4	5	4	4	4	5	4	3	3	36	0.981
82	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	0.981
83	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30	-2.049
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.981
85	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	-1.544
86	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	-0.029
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	1.486
88	5	3	4	3	4	4	5	4	4	36	0.981
89	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39	2.497
90	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36	0.981
91	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.029
92	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	-2.554
93	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	-0.534
94	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32	-1.039
95	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	-1.039
96	5	4	4	4	4	3	4	4	4	36	0.981
97	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	0.981
98	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31	-1.544
99	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.029
100	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	-0.534
101	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32	-1.039
102	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32	-1.039
103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	1.486
104	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	-0.534
105	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	0.476

Responden	Disiplin									$\Sigma$	Z-Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	-0.3
2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32	-1.4
3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	0.796
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	-1.4
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	0.796
6	5	4	4	4	4	3	3	3	4	34	-0.3
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	-0.3
8	4	4	4	3	4	5	4	4	3	35	0.246
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	-0.3
10	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35	0.246
11	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	0.796
12	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36	0.796
13	4	4	4	3	5	4	4	3	4	35	0.246
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	-0.3
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	-1.4
16	4	5	4	4	4	4	4	3	4	36	0.796
17	4	4	4	3	4	5	3	3	4	34	-0.3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.796
19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	-0.3
20	3	4	4	4	4	5	4	3	4	35	0.246
21	4	3	4	3	5	4	3	3	3	32	-1.4
22	3	4	5	4	5	4	4	4	4	37	1.346
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	-0.3
24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	-0.85
25	4	5	4	3	5	4	4	4	4	37	1.346
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	-3.05
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	0.246
29	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32	-1.4
30	5	4	5	3	4	4	4	4	4	37	1.346
31	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	0.246
32	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	-0.85
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	-0.3
36	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	0.796
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	1.896
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
39	4	5	4	3	5	4	4	3	4	36	0.796

40	4	4	4	3	4	3	3	3	4	32	-1.4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.796
42	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	-0.85
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	-0.3
44	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36	0.796
45	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	0.246
46	4	5	4	3	4	4	4	3	4	35	0.246
47	3	4	4	4	4	5	5	3	4	36	0.796
48	4	4	5	4	4	4	3	3	4	35	0.246
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.796
50	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	-0.85
51	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	-1.4
52	4	4	3	3	3	5	4	4	3	33	-0.85
53	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	0.796
54	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	-0.85
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
56	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.3
57	4	4	4	3	5	3	4	4	5	36	0.796
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.246
60	4	4	4	4	4	4	3	3	5	35	0.246
61	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36	0.796
62	3	4	5	4	5	4	4	3	4	36	0.796
63	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	-0.3
64	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	-0.85
65	4	4	4	3	4	5	4	3	4	35	0.246
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	0.246
67	4	4	4	3	4	3	5	3	4	34	-0.3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.796
69	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	-0.85
70	5	5	4	4	5	4	4	5	4	40	2.995
71	4	5	4	3	4	3	3	3	4	33	-0.85
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	1.346
73	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	-0.3
74	4	5	4	4	4	3	4	4	5	37	1.346
75	4	5	4	3	4	4	5	4	5	38	1.896
76	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36	0.796
77	5	3	4	3	4	4	3	3	4	33	-0.85
78	4	4	4	4	4	3	5	4	4	36	0.796
79	3	4	5	3	4	4	3	3	3	32	-1.4
80	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	1.346

81	3	4	4	4	4	5	4	3	4	35	0.246
82	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37	1.346
83	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30	-2.5
84	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	0.796
85	4	4	4	4	4	4	4	3	5	36	0.796
86	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36	0.796
87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	0.246
88	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32	-1.4
89	5	3	4	4	4	4	4	3	4	35	0.246
90	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	-0.85
91	4	4	4	3	5	4	3	3	4	34	-0.3
92	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32	-1.4
93	3	4	4	3	4	4	3	4	5	34	-0.3
94	3	4	3	4	4	3	3	3	4	31	-1.95
95	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	-1.4
96	3	4	4	3	4	4	5	3	4	34	-0.3
97	5	4	4	4	4	3	4	3	4	35	0.246
98	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	-0.85
99	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35	0.246
100	4	4	4	3	4	4	4	3	5	35	0.246
101	4	5	4	4	4	5	3	3	4	36	0.796
102	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30	-2.5
103	3	4	4	3	4	4	4	4	5	35	0.246
104	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	0.796
105	5	4	3	4	4	3	3	3	4	33	-0.85

Responden	Komitmen Organisasi									$\Sigma$	Z-Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	-0.555
2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32	-1.445
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36	0.3347
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	-1.89
5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	38	1.2244
6	4	4	3	3	4	3	4	5	4	34	-0.555
7	4	5	3	4	3	4	4	4	4	35	-0.11
8	4	5	3	4	3	4	4	4	4	35	-0.11
9	3	4	4	4	3	4	5	4	4	35	-0.11
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	1.2244
11	3	4	4	4	3	4	3	5	4	34	-0.555
12	4	5	3	5	4	5	4	5	5	40	2.1141
13	4	5	4	5	3	4	4	4	5	38	1.2244
14	3	5	3	5	3	4	5	4	4	36	0.3347
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.555
16	5	4	3	3	4	5	4	4	5	37	0.7795
17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36	0.3347
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	0.7795
19	4	4	3	3	4	5	3	4	5	35	-0.11
20	5	4	3	4	4	3	4	5	5	37	0.7795
21	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	-0.11
22	5	5	3	5	4	4	4	4	5	39	1.6692
23	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	-1
24	4	3	3	5	4	4	5	4	4	36	0.3347
25	3	4	3	4	4	3	3	4	5	33	-1
26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31	-1.89
27	5	3	3	4	3	4	3	4	4	33	-1
28	3	4	4	4	4	3	5	5	4	36	0.3347
29	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32	-1.445
30	4	5	4	4	3	4	3	4	5	36	0.3347
31	4	4	3	3	4	4	4	5	3	34	-0.555
32	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	-1
33	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	-1
34	5	4	4	4	3	5	3	4	4	36	0.3347
35	4	4	4	4	4	4	3	5	4	36	0.3347
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	0.7795
37	4	5	3	5	4	4	5	5	4	39	1.6692
38	3	4	4	5	3	5	4	4	5	37	0.7795
39	4	4	3	5	3	4	4	4	3	34	-0.555

40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	-0.555
41	4	4	3	3	4	4	5	4	5	36	0.3347
42	3	4	4	5	3	4	4	4	3	34	-0.555
43	4	4	4	5	4	4	5	4	3	37	0.7795
44	4	4	3	3	4	5	4	4	4	35	-0.11
45	4	4	3	4	4	3	5	5	5	37	0.7795
46	3	4	4	4	3	4	5	3	4	34	-0.555
47	5	4	3	5	4	4	4	4	5	38	1.2244
48	4	4	4	3	4	3	3	5	3	33	-1
49	4	3	4	4	4	5	4	4	4	36	0.3347
50	3	4	3	3	3	4	5	4	5	34	-0.555
51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	-1
52	4	5	3	4	3	3	3	4	4	33	-1
53	3	4	4	4	4	5	5	5	4	38	1.2244
54	4	4	3	4	3	4	3	4	5	34	-0.555
55	3	4	4	3	3	4	4	5	5	35	-0.11
56	4	4	3	3	4	4	4	5	4	35	-0.11
57	4	4	3	5	3	4	5	4	3	35	-0.11
58	4	5	3	5	4	4	4	4	4	37	0.7795
59	4	4	4	5	3	5	4	4	4	37	0.7795
60	4	4	4	3	4	4	3	5	5	36	0.3347
61	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39	1.6692
62	4	4	3	3	3	4	4	5	5	35	-0.11
63	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.555
64	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	0.7795
65	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	-0.555
66	3	4	3	3	4	3	4	4	5	33	-1
67	5	3	4	4	4	5	5	4	4	38	1.2244
68	3	5	4	3	5	4	4	4	4	36	0.3347
69	4	5	4	4	3	4	3	4	5	36	0.3347
70	5	4	3	4	4	5	4	5	4	38	1.2244
71	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30	-2.334
72	5	4	3	4	4	4	4	4	5	37	0.7795
73	4	4	4	3	4	4	4	5	3	35	-0.11
74	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40	2.1141
75	5	5	4	4	4	4	3	4	5	38	1.2244
76	5	4	4	4	4	4	5	4	3	37	0.7795
77	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31	-1.89
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	-0.11
79	4	4	4	5	3	4	4	4	3	35	-0.11
80	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	2.1141

81	4	4	4	4	4	5	3	5	4	37	0.7795
82	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35	-0.11
83	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30	-2.334
84	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.11
85	3	4	5	4	3	4	4	4	4	35	-0.11
86	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	0.3347
87	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	1.2244
88	4	4	4	3	3	3	5	4	4	34	-0.555
89	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	1.6692
90	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	-1
91	4	5	4	5	3	4	4	4	4	37	0.7795
92	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30	-2.334
93	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	0.3347
94	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	-1
95	3	4	3	4	3	4	3	5	3	32	-1.445
96	4	3	4	4	4	3	3	5	5	35	-0.11
97	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	0.7795
98	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	-1.445
99	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	0.3347
100	5	4	3	3	4	4	3	4	4	34	-0.555
101	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36	0.3347
102	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32	-1.445
103	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37	0.7795
104	5	4	4	4	3	3	4	4	4	35	-0.11
105	3	4	4	3	3	4	4	5	3	33	-1

Responden	Kinerja Produksi										Z-Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	$\Sigma$	
1	5	4	3	4	3	5	3	4	4	35	-0.411
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	-1.463
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	0.6412
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32	-1.989
5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	38	1.1671
6	4	4	3	3	4	4	4	5	4	35	-0.411
7	4	4	4	4	3	5	3	4	4	35	-0.411
8	4	5	3	4	3	4	4	4	4	35	-0.411
9	5	4	4	4	3	4	3	4	4	35	-0.411
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	0.6412
11	5	4	4	4	3	4	3	5	4	36	0.1152
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	2.219
13	5	5	4	5	3	4	4	4	4	38	1.1671
14	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	0.1152
15	4	4	3	4	3	5	4	4	3	34	-0.937
16	5	4	3	3	4	5	4	4	5	37	0.6412
17	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36	0.1152
18	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	0.1152
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	-0.411
20	5	4	3	4	4	3	4	5	4	36	0.1152
21	4	4	4	4	3	4	4	3	5	35	-0.411
22	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	1.1671
23	5	4	4	3	4	4	4	5	3	36	0.1152
24	4	3	3	5	4	4	4	4	4	35	-0.411
25	4	4	3	3	4	5	4	4	4	35	-0.411
26	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	-1.989
27	5	3	3	4	3	4	3	4	4	33	-1.463
28	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36	0.1152
29	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	-1.463
30	4	5	4	4	3	5	4	4	4	37	0.6412
31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	-1.463
32	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	-1.463
33	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35	-0.411
34	5	4	4	4	3	5	3	4	4	36	0.1152
35	4	3	4	4	4	4	3	5	4	35	-0.411
36	5	4	4	4	3	4	4	5	4	37	0.6412
37	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	1.1671
38	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	1.1671
39	5	4	3	5	3	4	4	4	4	36	0.1152

40	4	4	3	4	3	4	3	4	5	34	-0.937
41	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35	-0.411
42	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	-0.411
43	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	-0.937
44	5	4	4	4	4	4	3	4	5	37	0.6412
45	5	4	4	4	4	3	4	5	4	37	0.6412
46	5	3	3	4	3	4	4	3	4	33	-1.463
47	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37	0.6412
48	4	4	4	3	4	4	3	5	4	35	-0.411
49	4	3	3	5	4	4	4	4	4	35	-0.411
50	5	4	4	3	3	4	4	4	5	36	0.1152
51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	-1.463
52	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35	-0.411
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	0.6412
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.937
55	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	0.1152
56	4	3	3	3	4	4	4	5	4	34	-0.937
57	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	0.1152
58	4	5	3	5	3	5	4	4	4	37	0.6412
59	4	3	4	5	3	5	3	4	4	35	-0.411
60	5	4	4	3	4	4	4	4	5	37	0.6412
61	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37	0.6412
62	4	4	3	3	3	4	4	5	5	35	-0.411
63	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.937
64	5	4	3	5	4	5	4	4	4	38	1.1671
65	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	-1.463
66	5	4	3	3	4	4	4	4	5	36	0.1152
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	-0.411
68	4	5	4	3	5	4	4	4	4	37	0.6412
69	4	5	4	3	3	5	3	4	5	36	0.1152
70	5	4	3	4	4	5	4	5	4	38	1.1671
71	5	3	4	4	3	4	3	3	4	33	-1.463
72	5	3	4	3	4	5	4	4	5	37	0.6412
73	4	4	4	3	4	4	4	5	3	35	-0.411
74	4	5	4	5	5	4	3	4	4	38	1.1671
75	5	5	4	5	4	5	3	4	5	40	2.219
76	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35	-0.411
77	5	4	3	4	4	4	3	4	5	36	0.1152
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	-0.411
79	4	3	5	5	3	4	4	4	3	35	-0.411
80	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41	2.745

81	4	4	3	4	4	5	4	5	4	37	0.6412
82	5	4	3	4	4	5	4	4	5	38	1.1671
83	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	-1.989
84	5	4	5	3	4	4	4	4	4	37	0.6412
85	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	0.1152
86	5	5	3	4	4	4	4	4	4	37	0.6412
87	5	5	4	4	3	5	4	5	5	40	2.219
88	4	3	4	3	3	4	4	5	4	34	-0.937
89	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	2.745
90	5	4	4	4	3	4	3	4	4	35	-0.411
91	5	5	3	5	3	4	4	4	4	37	0.6412
92	4	4	5	3	4	4	3	4	4	35	-0.411
93	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	0.1152
94	4	5	3	3	3	4	4	4	4	34	-0.937
95	4	4	3	4	3	4	4	5	3	34	-0.937
96	4	3	4	4	4	5	4	4	5	37	0.6412
97	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36	0.1152
98	4	5	3	4	3	4	3	4	4	34	-0.937
99	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	1.1671
100	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	0.1152
101	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.937
102	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33	-1.463
103	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40	2.219
104	5	4	4	4	3	5	4	4	4	37	0.6412
105	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	0.1152

**Deskripsi Responden**

**Umur Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-26 Tahun	12	11.4	11.4	11.4
27-34 tahun	15	14.3	14.3	25.7
35-42 tahun	78	74.3	74.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	84	80.0	80.0	80.0
Perempuan	21	20.0	20.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

**Pendidikan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dasar	67	63.8	63.8	63.8
Menengah	27	25.7	25.7	89.5
Tinggi	11	10.5	10.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

**Masa Kerja Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 tahun	10	9.5	9.5	9.5
5-10 tahun	46	43.8	43.8	53.3
>10 tahun	49	46.7	46.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

**Uji Instrumen**

Uji Validitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	135.51	43.445	.272	.785
Item 2	135.91	43.098	.208	.788
Item 3	136.02	43.538	.202	.787
Item 4	135.93	43.524	.222	.786
Item 5	135.96	43.345	.244	.786
Item 6	135.66	41.304	.401	.779
Item 7	135.77	43.755	.244	.786
Item 8	135.92	42.110	.314	.783
Item 9	135.99	43.183	.264	.785
Item 10	135.74	42.866	.243	.786
Item 11	135.62	43.315	.257	.785
Item 12	135.69	43.545	.242	.786
Item 13	136.20	42.796	.312	.783
Item 14	135.53	43.424	.272	.785
Item 15	135.75	43.284	.231	.786
Item 16	135.91	42.021	.390	.780
Item 17	136.09	43.156	.204	.788
Item 18	135.66	43.708	.204	.787
Item 19	135.69	42.891	.212	.788
Item 20	135.58	42.227	.386	.780
Item 21	136.10	43.183	.227	.786
Item 22	135.71	42.898	.202	.788
Item 23	136.08	41.648	.455	.777
Item 24	135.68	42.817	.250	.786
Item 25	135.70	42.575	.236	.787
Item 26	135.38	42.757	.316	.783
Item 27	135.58	41.015	.427	.777
Item 28	135.25	43.573	.196	.787
Item 29	135.62	42.315	.295	.784
Item 30	135.97	43.182	.212	.787
Item 31	135.73	42.813	.206	.788
Item 32	136.03	41.816	.420	.779
Item 33	135.42	43.169	.266	.785
Item 34	135.95	42.969	.310	.783
Item 35	135.41	42.821	.318	.783
Item 36	135.58	43.092	.232	.786

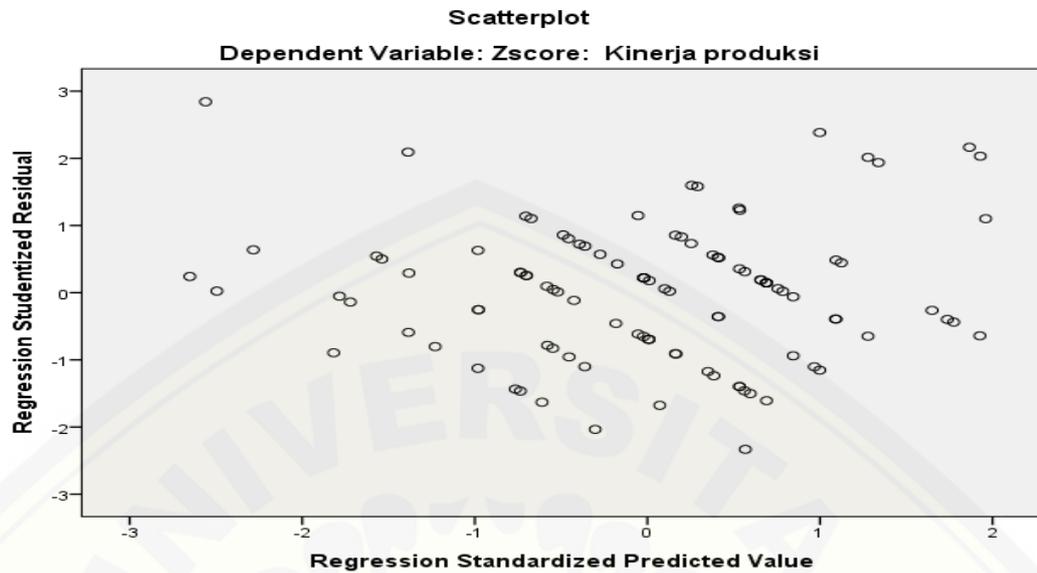
Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	36



## Uji Asumsi Klasik



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13413451
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.057
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Motivasi kerja	.672	1.487
	Zscore: Disiplin Kerja	.544	1.839
	Zscore: Komitmen Organisasi	.495	2.022

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja produksi

**Uji Regresi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.644	.634	.60529251

- a. Predictors: (Constant), Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja produksi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.996	3	22.332	60.953	.000 <sup>b</sup>
	Residual	37.004	101	.366		
	Total	104.000	104			

- a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja produksi  
 b. Predictors: (Constant), Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Disiplin Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.533E-16	.059		.000	1.000
	Zscore: Motivasi kerja	.245	.072	.245	3.382	.001
	Zscore: Disiplin Kerja	.179	.080	.179	2.228	.028
	Zscore: Komitmen Organisasi	.504	.084	.504	5.977	.000

- a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja produksi

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781

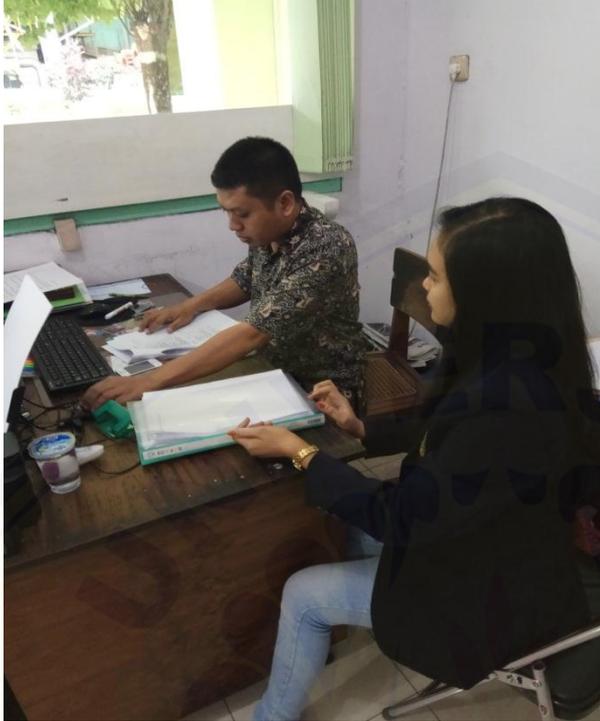
**Tabel t**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)			
	1	2	3	4
91	3.95	3.1	2.7	2.47
92	3.94	3.1	2.7	2.47
93	3.94	3.09	2.7	2.47
94	3.94	3.09	2.7	2.47
95	3.94	3.09	2.7	2.47
96	3.94	3.09	2.7	2.47
97	3.94	3.09	2.7	2.47
98	3.94	3.09	2.7	2.46
99	3.94	3.09	2.7	2.46
100	3.94	3.09	2.7	2.46
101	3.94	3.09	2.69	2.46
102	3.93	3.09	2.69	2.46
103	3.93	3.08	2.69	2.46
104	3.93	3.08	2.69	2.46
105	3.93	3.08	2.69	2.46
106	3.93	3.08	2.69	2.46
107	3.93	3.08	2.69	2.46
108	3.93	3.08	2.69	2.46
109	3.93	3.08	2.69	2.45
110	3.93	3.08	2.69	2.45
111	3.93	3.08	2.69	2.45
112	3.93	3.08	2.69	2.45
113	3.93	3.08	2.68	2.45
114	3.92	3.08	2.68	2.45
115	3.92	3.08	2.68	2.45
116	3.92	3.07	2.68	2.45
117	3.92	3.07	2.68	2.45
118	3.92	3.07	2.68	2.45
119	3.92	3.07	2.68	2.45
120	3.92	3.07	2.68	2.45
121	3.92	3.07	2.68	2.45
122	3.92	3.07	2.68	2.45
123	3.92	3.07	2.68	2.45
124	3.92	3.07	2.68	2.44
125	3.92	3.07	2.68	2.44
126	3.92	3.07	2.68	2.44
127	3.92	3.07	2.68	2.44
128	3.92	3.07	2.68	2.44

**Dokumentasi Penyebaran Kuesioner**



Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818  
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 0717 /UN25.3.1/LT/2017 02 Juni 2017  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan  
PT. Perkebunan Nusantara X  
Pabrik Gula Ngadirejo  
di -  
KEDIRI

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 2020/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 20 Mei 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Lenna Ayu Angraini / 130910202008  
Fakultas / Jurusan : FISIP / Adminitrasi Bisnis  
Alamat : Jl. Jawa 4 D No. 1 Jember / No. Hp. 085730428466  
Judul Penelitian : Efek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Produksi PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri  
Lokasi Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri  
Lama Penelitian : Dua Bulan (02 Juni – 02 Agustus 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Susanto, M.Pd  
NIP. 196306161988021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. ISIP Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



**Surat Ijin Penelitian dari Perusahaan**



**PT Perkebunan Nusantara X**  
Jalan Jembatan Merah No. 3-11 Surabaya 60175  
Telepon : (031) 3523143 (Hunting) Fax : (031)-3523167  
Homepage : <http://www.ptpn10.co.id>  
E-mail : [contact@ptpn10.co.id](mailto:contact@ptpn10.co.id)

Nomor : IC-RUPA-2/16.580  
Lampiran : -  
Perihal : IJIN PENELITIAN

04 Juni 2017

Kepada :  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
Jl. Kalimantan - Kampus Tegalboto  
Jember 68121

Menunjuk surat Saudara No. 4011/UN25.1.2/LT/2016 Tanggal 9 Nopember 2016 perihal tersebut di atas, dengan ini diberitahukan bahwa pada dasarnya kami dapat menyetujui/memberikan ijin kepada Mahasiswa/Lembaga Saudara untuk melaksanakan Penelitian dan pengumpulan data guna penyusunan Skripsi di unit kerja PT. Perkebunan Nusantara X.

- Nama : **Lenna Ayu Anggraini** NIM. 130910202008
- Sekolah : Universitas Jember
- Fakultas / Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Administrasi Bisnis
- Waktu : **05 Juni - 05 Agustus 2017**
- Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Proses Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri
- Tempat : PG. Ngadiredjo

Setelah selesai melaksanakan Penelitian, diminta untuk menyerahkan laporannya kepada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara X, Jl. Jembatan Merah No. 3 - 11 Surabaya.

Demikian hendaknya maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
  
Febry Hestama W, S.Psi  
Kaur. Pengembangan SDM

Tindakan :  
- General Manager PG. Ngadiredjo

Fby/SD/ny