

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PTPN I TANJUNG SEUMANTOH, ACEH TAMIANG

Luthfi Parinduri¹⁾, Yusmartato²⁾, Tri Hernawati³⁾

^{1),3)}Program Stud Teknik Industri, ²⁾Program Studi Teknik Elektro, Fakultas Teknik UISU
luthfi.p@ft.uisu.ac.id; yusmartato@ft.uisu.ac.id; trihernawati@ft.uisu.ac.id

Abstrak

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dan menentukan di perusahaan. Merawat agar karyawan tetap termotivasi agar bekerja dengan semangat tinggi agar diperoleh kinerja dan produktifitas tinggi merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I, Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner pada sampel karyawan terpilih sebanyak 45 dari jumlah populasi sebanyak 181 orang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan melakukan pengujian stasioneritas, uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan disiplin dan komitmen sebagai variabel independen, dengan proses pengolahan data menggunakan software SPSS versi 20.0. Berdasarkan hasil analisis, model yang dipakai dalam penelitian ini cukup valid dan mampu memberikan bukti empiris bahwa secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Secara parsial disiplin dan komitmen masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Bahwa 45,4 % variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 54,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang perlu diteliti lebih lanjut.

Kata-kata Kunci: *Disiplin, Komitmen dan Motivasi*

I. Pendahuluan

Faktor motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan. Selain itu, faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Selain itu, diperlukan juga upaya pihak manajemen untuk mengembangkan dan membangun komitmen yang tepat, kuat, disegani dan mempunyai visi yang jelas. Dibutuhkan komitmen yang dapat mengubah cara pandang bawahan terhadap pentingnya suatu tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; komitmen yang dapat memberi contoh atau suri teladan bagi bawahan; komitmen yang dapat membangkitkan motivasi kerja dan tanggung jawab karyawan untuk

bekerja optimal di dalam mencapai tujuan organisasi, yang sekaligus berarti dapat memenuhi kebutuhannya sebagai anggota organisasi; komitmen yang dapat menjadi tumpuan keamanan dan kesejahteraan hidup bagi karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan uraian dan fenomena-fenomena di atas, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I, Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang.

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

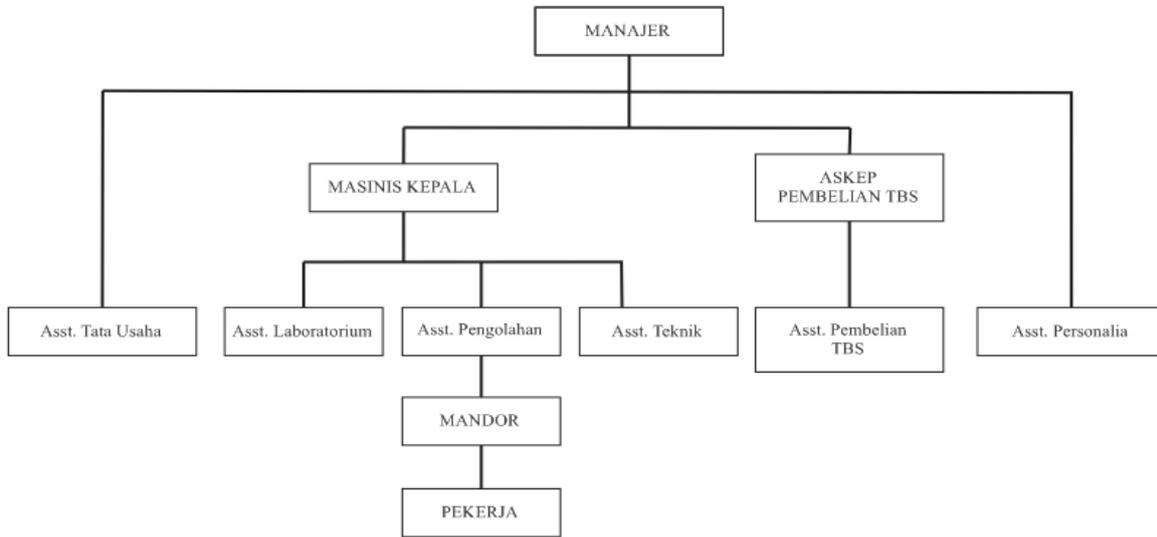
PT. Perkebunan Nusantara-I adalah suatu perkebunan yang dimiliki oleh negara yang berorientasi di bidang perkebunan dan pengolahan. Perkebunan kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara-I ini mulai berkembang pada tahun 1975. Pabrik Kelapa Sawit Tanjung Seumantoh (selanjutnya disingkat di PKS) terletak di daerah yang strategis yaitu di kawasan Kuala Simpang, Aceh Tamiang tepatnya di Desa Tanjung Seumantoh, Kecamatan Karang Baru.

Pabrik ini menggunakan bahan baku kelapa sawit (TBS) dari 9 (sembilan) kebun milik PTPN I yang berada disekitarnya PKS dengan luas 3.500 hektar

Pembangunan PKS ini dilakukan oleh direksi PTPN. I Langsa pada tanggal 17 Juli 1970 dan selesai pada awal tahun 1980 yang langsung

diresmikan oleh Bapak Menteri Pertanian pada saat itu, Prof. Ir. Sudarsono Hadi Saputro pada tanggal 9 Februari 1980.

Struktur organisasi yang ada dan diterapkan di pabrik kelapa sawit PTPN-I Tanjung Seumantoh seperti berikut dan terdiri dari:



Gambar 1. Struktur Organisasi PKS Tanjung Seumantoh PTPN-I

1.2 Jumlah Tenaga Kerja dan Sistem

Pengupahan

Jumlah Staf, Pegawai Rendah Bulanan, dan Buruh Harian Lepas yang ada di PKS ini berjumlah 1018 karyawan, diantaranya di Pabrik berjumlah 181 karyawan seperti Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah karyawan

| No | Bagian | Karyawan | | | Jlh |
|----|--------------|----------|-----|-----|-----|
| | | Staf | PRB | BHL | |
| 1 | Manajer | 1 | | | 1 |
| 2 | Personalia | 1 | 5 | 1 | 7 |
| 3 | Administrasi | 5 | 10 | 2 | 17 |
| 4 | Teknik | 4 | 102 | 50 | 156 |
| | Jumlah | 11 | 117 | 53 | 181 |

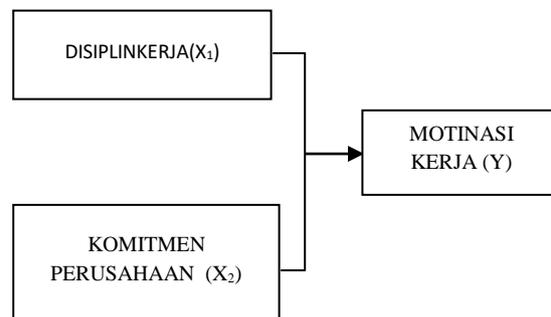
Sistem pengupahan di PKS Berdasarkan *grade* atau golongan (IA – IID). Sistem pengupahan yang berlaku di Pabrik Kelapa Sawit Tanjung Semantoh adalah :

- 1). Gaji Dasar
Pemberiaan gaji dasar juga berdasarkan grade atau golongan dan masa kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi dan diberikan setiap tahun.
- 2). Tunjangan dan Bonus
Dalam sistem pengupahan tunjangan merupakan salah satu faktor yang terbesar karena terdiri dari beberapa unsur yaitu tunjangan prestasi, tunjangan manajerial, tunjangan makanan, tunjangan perumahan, tunjangan Kesehatan dan lembur. Bonus di

dalam sistem pengupahan ini diberikan berdasarkan kelipatan dari total gaji bulanan.

1.3 Kerangka Konseptual

Secara garis besar, konsep dasar dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin dan komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PKS PTPN I, dengan alur penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konsep

Disiplin dan komitmen adalah variable independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Motivasi Kerja Karyawan di PKS.

1.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin dan komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PKS PTPN I, baik secara parsial maupun simultan (serempak). Maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$ (disiplin dan komitmen tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PKS).

$H_0 : \beta_i \neq 0$ (disiplin dan komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja di PKS).

II. Metodologi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif yang merupakan penelitian terhadap masalah berupa fakta fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin dan komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PKS PTPN I. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan sebagai sample yang dilakukan pada 10 – 15 Maret 2017. Populasi yang akan digunakan adalah karyawan PKS sebanyak 181 karyawan. Dalam penelitian ini sampel ditentukan sebesar 25 % dari populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

2.1 Teknik Penarikan Sample

Teknik Penarikan sample yang akan digunakan adalah teknik judgement sampling, dimana sample yang digunakan sengaja dipilih agar dapat mewakili populasinya dan dapat memenuhi tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner pada sampel karyawan terpilih sebanyak 45 dari jumlah populasi sebanyak 181 orang

2.2 Teknik Analisa Data.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PKS PTPN I, penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda, yang secara matematis dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dimana :

Y = Motivasi Kerja

X_1 = Disiplin

X_2 = Komitmen

β_0 = konstanta

β_i = koefisien regresi variabel independen

e = error term

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis pertama untuk uji simultan (serempak):

$H_0 : \beta_i = 0$ (disiplin dan komitmen tidak berpengaruh secara serempak terhadap motivasi kerja di PKS).

$H_0 : \beta_i \neq 0$ (disiplin dan komitmen berpengaruh secara serempak terhadap motivasi kerja di PKS).

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik F, dengan ketentuan: H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

Sedangkan secara parsial, kriteria hipotesis adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$ (disiplin dan komitmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja di PKS).

$H_0 : \beta_i \neq 0$ (disiplin dan komitmen berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja di PKS).

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik t, dengan ketentuan: H_0 di terima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; H_0 di tolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2.3 Koefisien determinasi (R^2)

Merupakan ukuran untuk mengetahui variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas. Semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y.

2.4 Uji simultan atau uji serempak

Menguji hipotesis koefisien nilai regresi secara simultan atau serempak dengan menggunakan F-test. Pengujian secara simultan atau menyeluruh bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak antara variabel tidak bebas yaitu motivasi kerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu disiplin (X_1) dan komitmen (X_2). Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel independen dilakukan dengan melihat probabilitas (nilai Sig.) dari F - rasio seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$ (Husein, 2008).

2.5 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian ekonometrika untuk menilai ada tidaknya bias penelitian. Dengan menggunakan hasil analisis komputer dari program SPSS maka dapat digunakan untuk menguji model ada tidaknya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

2.6 Analisa Uji Hipotesis

Model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model regresi linear berganda dengan menggunakan 2 variabel bebas dan 1 (satu) variabel tak bebas (motivasi kerja). Dalam model regresi linear berganda yang telah terbentuk akan ditemukan berbagai permasalahan heteroskedastisitas, multikolinearitas dan otokorelasi. Kerangka di atas menggambarkan proses pembentukan model yang dilakukan secara berulang-ulang guna mendapatkan model terbaik yang sesuai dengan substansi yang ada. Setelah model terbaik diperoleh, analisa dilanjutkan dengan melakukan uji t hipotesis.

III. Hasil Penelitian

3.1 Uji Statistik Deskriptif

Pengujian deskriptif untuk menguji berapa besar nilai mean, standard deviasi, yang tujuannya untuk mengetahui keakuratan data dan penyimpangan data tsb..Berdasarkan data pengolahan tabel 2. terlihat bahwa nilai standard deviasi lebih kecil dari pada nilai rata rata (mean) untuk semua variabel penelitian. Hal ini berarti semua variabel penelitian tersebut memiliki sebaran data yang normal (baik).

Tabel 2. Mean dan Std. Deviation Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------|-------|----------------|----|
| Motivasi_Y | 41.67 | 3.148 | 45 |
| Disiplin_X1 | 43.16 | 5.103 | 45 |
| Komitmen_X 2 | 40.87 | 4.367 | 45 |

3.2 Uji asumsi klasik

Ada 3 pengujian yang harus dilakukan terhadap variabel bebas untuk menghindari terjadinya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

3.3 Uji multikolinearitas

Multikolinearitas artinya ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan tolerance atau koefisien korelasi antara variabel independen. Untuk membuktikan hal ini dapat dilihat melalui Tabel 3.

3.4 Uji asumsi klasik

Ada 3 pengujian yang harus dilakukan terhadap variabel bebas untuk menghindari terjadinya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

3.5 Uji multikolinearitas

Multikolinearitas artinya ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF

(*variance inflation factor*) dan tolerance atau koefisien korelasi antara variabel independen. Untuk membuktikan hal ini dapat dilihat melalui Tabel 3.

Tabel 3. Uji multikolinearitas

| Model | Collinearity statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 Disiplin | .756 | 1.322 |
| Komitmen | .756 | 1.322 |

3.6 Dependent Variable: Motivasi_Y

Syarat untuk terjadinya multikolinearitas adalah nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0.1 (<0.1) dan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 5 (>5). Sedang kan dari tabel diatas tidak ada satupun yang melanggar aturan diatas, maka dapat disimpulkan model regresi layak dipakai untuk mengukur motivasi kerja karyawan berdasarkan masukan variabel variabel disiplin dan komitmen.

3.7 Uji autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson (DW_{test}) dengan bantuan software SPSS 20.0.0 untuk mengolah data diperoleh hasil $DW = 1,268$ seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji autokorelasi

| Model | Change Statistics ^b | | Durbin-Watson |
|-------|--------------------------------|---------------|---------------|
| | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | 42 ^a | .000 | 1.268 |

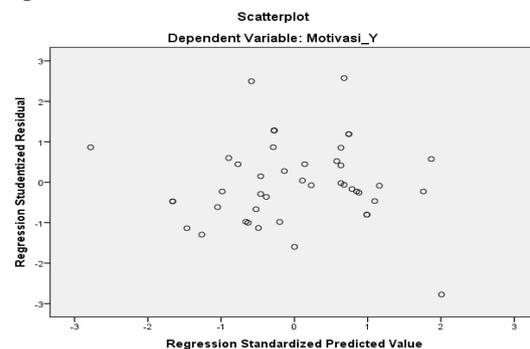
a. Predictors: (Constant), Komitmen_X2, Disiplin_X1

b. b. Dependent Variable: Motivasi_Y

$DW = 1,268$ berada pada $-2 < DW < +2$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8 Uji heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di Studentized seperti dalam Gambar 3.

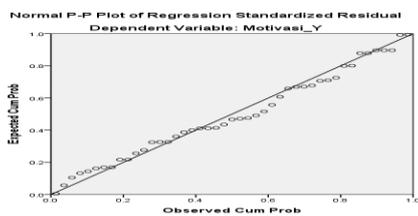


Gambar 3.Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengukur perubahan motivasi kerja.

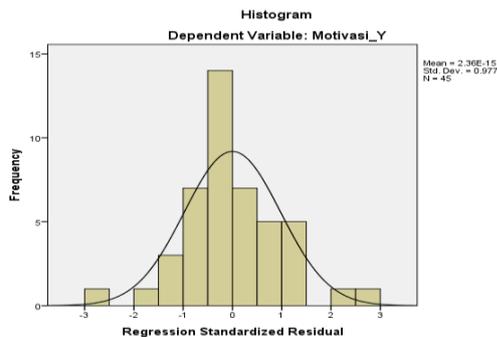
3.9 Uji Normalitas

Untuk normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal . Berdasarkan sample data (n=45) keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar 4 dan Gambar 5.



Gambar 4. Uji normalitas

Dimana titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. sekaligus hal tersebut didukung diagram batang pada gambar 4. sehingga model regresi layak dipakai untuk perubahan motivasi kerja.



Gambar 5. Diagram batang

3.10 Analisa Regresi

Analisa ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh disiplin dan komitmen terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pembatasan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka dengan menggunakan perhitungan regresi linier berganda menggunakan software SPSS 20.0.0 pengolahan data (lampiran 2). maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menjadi :

$$Y = 19.156 + 0,234 X_1 + 0,303 X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta $\beta_0 = 19.156$ memberikan arti bahwa motivasi kerja karyawanakan memiliki nilai 19.156 point jika disiplin dan komitmen diabaikan.
2. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,234$ artinya apabila komitmen dianggap konstan maka kenaikan disiplin sebesar 1 point maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,234.
3. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,303$ artinya apabila disiplin dianggap konstan maka peningkatan komitmen sebesar 1% akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,234.

3.11 Koefisien determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat nilai R square (R²) sebesar 0.454 pada tabel model summari di atas menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel disiplin (X₁), komitmen (X₂) sebagai variabel bebas mampu menerangkan atau menjelaskan 45,4 % terhadap motivasi kerja karyawan di PKS PTPN I. Sedangkan sisanya atau residu 54,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien determinasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | .692 ^a | .479 | .454 | 2.325 | .479 | 19.329 | 2 |

Dengan melihat kemampuan model dalam menjelaskan variasi perubahan motivasi kerja, maka model persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijadikan sebagai penakar tingkat motivasi kerja. Untuk meyakinkan keakuratan model model persamaan regresi linier berganda tersebut perlu diuji dengan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F berdasarkan hasil perhitungan regresi Tabel 6, dimana pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

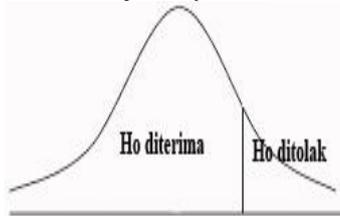
Tabel 6. Hasil perhitungan regresi

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 208.969 | 2 | 104.485 | 19.329 | .000 ^b |
| Residual | 227.031 | 42 | 5.405 | | |
| Total | 436.000 | 44 | | | |

Dependent Variable: Motivasi_Y

Predictors: (Constant), Komitmen_X2, Disiplin_X1

Dengan menggunakan signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom (k-1) dan (n-k), dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar 4,084. Nilai F_{hitung} dalam tabel 3. sebesar 19,329 sehingga Nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai Nilai F_{tabel} ($19,329 > 4,084$). Nilai signifikannya juga sebesar 0.003 ($sig. < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel bebas yaitu disiplin dan komitmen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan "Diduga bahwa variabel bebas yaitu disiplin dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan diterima .



Gambar 5. Daerah penerimaan dan Penolakan H_0 Hipotesis

IV. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian asumsi (klasik multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas) terhadap model regresi linier berganda menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup valid. Sehingga model tersebut layak digunakan seterusnya untuk pengujian pengujian lainnya.

Berdasarkan Hasil test hipotesa yang dilakukan terbukti bahwa variabel variabel independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membuktikan hal tersebut.

Selanjutnya pada pengujian simultan juga dapat disimpulkan bahwa secara simultan nilai variabel variabel independen yaitu disiplin dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa penggabungan variabel disiplin dan komitmen relevan digunakan untuk mengukur motivasi kerja.

Hasil penelitian ini akan memberi implikasi terhadap kebijakan pimpinan perusahaan yang akan melakukan evaluasi, pembinaan dan pengembangan karyawan.

Bagi manajer personalia yang akan melakukan pengembangan kinerja maka hasil penelitian yang dicapai dapat digunakan sebagai preferensi dalam menetapkan pola motivasi untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.

Sedangkan bagi peneliti dan dunia pendidikan, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masih ada variabel lain diluar variabel yang diteliti yang lebih berpengaruh dalam memotivasi karyawan.

V. Kesimpulan & Saran

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian mengenai pengaruh disiplin dan komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PKS PTPN Idapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($19,329 > 4,084$). dengan signifikan sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hipotesa bahwa disiplin dan komitmen berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.
2. Nilai R square (R^2) sebesar 45,4 % berarti variasi variabel independen yaitu disiplin dan komitmen dalam menjelaskan variasi variabel motivasi kerja hanya sebesar 45,4 % dan sisanya 54,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan, manajer personalia maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut

1. Sehubungan disiplin dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maka variabel tersebut dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan, sebagai preferensi dalam melakukan rekayasa personalia (personel engineering) demikian juga bagi para manajer personalia dalam menetapkan strategi membangun motivasi.
2. Mengingat tingkat disiplin dan komitmen hanya berpengaruh sebesar 45,4% terhadap motivasi kerja sedangkan sisanya 54,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti maka disarankan kepada para peneliti yang melakukan penelitian sejenis agar menambahkan variabel variabel lainnya dalam penelitian lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- [1] Husein Umar, Dr, SE, MBA.,MM., 2008.. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [2] Komaruddin, Prof, 1994, *Manajemen Berdasarkan sasaran*, Cetakan kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Muchlas Makmuri, 2008, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [4] Munandar Ashar Sunyoto, 2004, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- [5] Sudjadi, 2005, *Teori Dan Aplikasi Mikrokontroler*, Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu
- [6] Sarwono Jonathan, 2013, *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [7] Sopiah, 2008, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [8] Sugiyono, 2013, *Statitika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-23, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [9] Yani, HM, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta

