BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Kertas Padalarang yang semula bernama NV. Papier Fabriek Padalarang adalah pabrik kertas pertama di Indonesia. PT. Kertas Padalarang didirikan pada tahun 1922 oleh perusahaan dagang Belanda NV Internationale Crediet en Handels Vergining, Rotterdam. Pabrik tersebut didirikan di Indonesia karena pada Perang Dunia I hubungan antara kerajaan belanda dengan koloni-koloninya terputus, sehingga *supply* kertas terputus. Faktor-faktor yang menguntungkan pada waktu didirikan pabrik kertas Padalarang antara lain tersedia fasilitas:

a) Merang sebagai bahan baku
b) Tenaga kerja
c) Sumber air dan tenaga listrik
d) Letaknya strategis dekat dengan jalan raya dan jalan kereta api, yang menghubungkan antara Bandung dan Jakarta melalui Purwakarta dan Cianjur.

4.1.1.1 PT. Kertas Padalarang dari masa – ke masa

- 1922 – 1939 : NV Papier Fabriek Padalarang
- 1939 – 1942 : NV Papier Fabriek Padalarang – Letjes
- 1942 – 1945 : Jaman kedudukan Jepang, produksi terus berjalan

karena stok bahan baku & bahan penolong ex import cukup tersedia.

- 1945 – 1947 : Masa revolusi fisik, produksi tidak kontinyu. pengelolaan dibawah kementrian Kemakmuran.
- 1947 – 1958 : NV Papier Fabriek Padalarang – Letjes. Dikuasai kembali Oleh Belanda.
- 1958 – 1961 : Sehubungan dengan adanya UU Nasionalisasi no.86/1957 dan PP no.23 tahun 1958, pengawasan managemen (Board of Management Padalarang – Letjes) dan penguasaannya dipegang oleh BAPPIT Pusat dengan nama BAPPIT Pusat Perusahaan Kertas Negara Padalarang – Letjes.
- 1961 – 1991 : Sesuai UU no. 19/1960 dan PP. 136/1961, menjadi Perusahaan Negara Kertas Padalarang dibawah koordinasi Badan Pimpinan Umum Industri Kimia (BPUIK). Dan letjes terpisah secara mandiri.
- 1991 – sekarang : Berdasarkan PP no. 29 / 1991, lembaran negara RI no. 37 tahun 1991 dan SK Menteri Keuangan RI no. 797/KMK/.013/1991 diundangkan tanggal 20 Mei 1991 menjadi PT. Kertas Padalarang (Persero) dibawah naungan Dirjen Industri Kimia Departemen Perindustrian.

4.1.2 Visi dan Missi

Visi merupakan gambaran masa depan yang hendak diwujudkan. Adapun visi dari perusahaan adalah : "Menjadikan PT Kertas Padalarang sebagai sebuah industri spesial pulp dan kertas terutama kertas khusus dan security yang tangguh dan mampu bersaing dari kualitas, harga dan aspek lainnya untuk pasaran yang bersifat terbuka". Sedangkan misinya adalah :

1. Sebagai unit ekonomi yang sehat, yang bertumpu pada struktur yang kokoh yaitu SDM yang effisien dan profesional.
2. Alat produksi yang berdaya guna.
3. Permodalan yang sehat.
4. Sistem pemasaran yang handal.

4.1.3 Sumber Daya Manusia PT. Kertas Padalarang

Adapun Sumber daya manusia yang ada di PT. Kertas Padalarang dibagi ke dalam beberapa klasifikasi diantaranya :

1. Klasifikasi Karyawan Menurut Pendidikan

Tabel 4.1
Klasifikasi Karyawan Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	S2	4	0	4
2	S1	11	7	18
3	D3	16	9	25
4	SMK	98	64	162
5	SMA	51	50	101
6	SMP	16	5	21
Jumlah		196	135	331

2. Klasifikasi Karyawan Menurut Divisi

Tabel 4.2
Klasifikasi Karyawan Menurut Divisi

5.

No.	Divisi	Jenis kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Sdm & umum	36	22	58
2	Akunting & Keuangan	6	11	17
3	Logistik	13	6	19
4	Pemasaran	5	4	9
5	Litbang	9	8	17
6	Produksi	83	72	155
7	Pemeliharaan	17	12	29
8	Teknisi	27	0	27
Total		196	135	331

Jam kerja PT. Kertas Padalarang ini disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Jam kerja tersebut dibagi menjadi dua golongan:

a) Harian/*NonShift*

Senin-Kamis : Pukul 07.00-16.00

Jum’at : Pukul 07.00-14.30

Sabtu : Libur

b) *Shift*/Dinasan

Dinas 1 : Pukul 05.30-13.30

Dinas 2 : Pukul 13.30-21.30

Dinas 3 : Pukul 21.30-05.30

4.1.4 Aktivitas Kegiatan Perusahaan

Pada saat berdiri, PT Kertas Padalarang mempunyai satu mesin kertas, lengkap dengan mesin pulp untuk proses dari merang menjadi pulp dengan kapasitas 3000 ton pulp. PT. Kertas Padalarang pada saat ini memiliki 3 mesin kertas yaitu:

- Mesin Kertas I dan II memproduksi kertas khusus dan tulis cetak
- Mesin Kertas III memproduksi jenis kertas sigaret dan kertas tipis

Sejak berdiri sampai sekarang PT. Kertas Padalarang tetap eksis dan bersaing diantara pabrik-pabrik kertas swasta yang berskala besar dengan produksi utamanya kertas. Salah satu upaya agar keberadaan PT. Kertas Padalarang berkesinambungan dan dapat lebih meningkatkan hasil produksinya, maka telah disusun sebuah rencana pengembangan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang tercermin dalam rencana induk pengembangan (*Corporate Plant*) No. 771/IH/1990 tanggal 17 September 1990 yang diajukan kepada Menteri Keuangan RI No. S-1334/MK.103/1990 tanggal 23 Oktober 1990, *corporate plan* tersebut antara lain mencakup *replacement* atau renovasi mesin kertas yang ada dan juga rencana perluasan dengan membangun mesin kertas baru.Tujuan utama dari program jangka panjang perusahaan adalah untuk meningkatkan kemampuan daya saing serta meningkatkan rentabilitas, solvabilitas dan likuiditas perusahaan.

Hasil produksi PT. Kertas Padalarang diantaranya adalah jenis kertas *security* (khusus) antara lain banderol (pita cukai), STTB (SD s.d. PT), SKHUN, KTP, Akta Catatan Sipil, Kartu Keluarga, Register, Kertas Pilkada, Buku Nikah,

Paspor Haji, Sticker Visa, Akta PPAT, Sertifikat Tanah, SKPD Logo, CBS-1, Kertas WM, Kereta Api, Mailzegel, Doorslag, dan STNK. Selain kertas khusus ada juga kertas lainnya diantaranya kertas-kertas umum seperti HVS dan kertas sigaret. PT. Kertas Padalarang memenuhi sebagian kebutuhan kertas khusus dan kertas sigaret baik kebutuhan dalam negeri terutama pesanan dari Perum Peruri maupun untuk kebutuhan ekspor.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 76 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	45	59,2
2	Perempuan	31	40,8
Jumlah Responden		**76**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa komposisi karyawan PT. Kertas Padalarang tidak jauh berbeda antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan. Meskipun jumlah pegawai laki-laki lebih dominan, namun tidak menimbulkan bias gender, mengingat tugas pekerjaan secara fisik maupun psikis dapat dikerjakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

Tabel 4.4
Karakteristrik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	40	52,6
2	26-30 tahun	21	27,6
3	31-35 tahun	10	13,2
4	36-40 tahun	5	6,6
Jumlah Responden		**76**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Kertas Padalarang adalah berusia antara 20-25 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam katagori usia produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan keluwesan dalam menawarkan produk perusahaan.

Tabel 4.5
Karakteristrik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	1	1,3
2	S1	8	10,5
3	D3	18	23,7
4	SMK	23	30,3
5	SMA	19	25,0
6	SMP	7	9,2
Jumlah Responden		**76**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tingkat pendidikan ini juga berpengaruh pada komitmen pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka wawasan seseorang juga akan semakin luas. Hal ini didukung oleh tingkat profesi mereka. Berdasarkan data Tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA DAN SMK, selebihnya adalah lulusan Diploma dan Sarjana.

Tabel 4.6
Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 2 tahun	18	23,7
2	2-3 tahun	37	48,7
3	3-5 tahun	13	17,1
4	> 5 tahun	8	10,5
Jumlah Responden		**76**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan atau sebanyak 37 orang (48,7%) telah memiliki masa kerja antara 2-3 tahun. Karyawan yang telah cukup lama bekerja biasanya lebih mengetahui mekanisme kerja, sehingga upaya dalam mencapai tujuan perusahaan bisa lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena mereka telah mempunyai pengalaman lebih banyak tentang bagaimana cara terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kegagalan yang pernah terjadi di masa lalu.

4.3 Analisis Deskriptif

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi motivasi, kompetensi dan disiplin karyawan, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden. Untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden sebagaimana telah diungkapkan pada Bab sebelumnya.

4.3.1 Analisis Hasil Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan

Esensi dari motivasi memiliki implikasi penting terhadap aktivitas manajemen yaitu bahwa pada dasarnya orang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka pandang akan memperoleh penghargaan dan mereka akan berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan penghargaan. Berikut ini hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator-indikator motivasi kerja karyawan PT. Kertas Padalarang dengan jumlah responden sebanyak 76 orang:

Tabel 4.7
Hasil Persentase Skor Variabel Motivasi

No	Indikator	Frekuensi Skor					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Terpenuhinya kebutuhan pokok	8	33	30	5	0	272	380	71.6	Tinggi
2	Jaminan kesehatan	8	41	22	5	0	280	380	73.7	Tinggi
3	Jaminan keamanan	7	35	28	6	0	271	380	71.3	Tinggi
4	Tunjangan kecelakaan	9	25	35	7	0	264	380	69.5	Tinggi
5	Hubungan kerja	6	41	24	5	0	276	380	72.6	Tinggi
6	Lingkungan kerja	10	29	31	6	0	271	380	71.3	Tinggi
7	Perlakuan perusahaan terhadap karyawan	10	29	32	5	0	272	380	71.6	Tinggi
8	Penghargaan terhadap prestasi kerja	5	33	35	3	0	268	380	70.5	Tinggi
9	Kesempatan pengembangan diri	7	39	25	5	0	276	380	72.6	Tinggi
10	Kesempatan menuangkan ide	10	28	32	6	0	270	380	71.1	Tinggi
Total							**2720**	**3800**	**71.6**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam kriteria **tinggi dengan skor 2720**. Indikator tingkat motivasi yang memiliki persentase skor tertinggi adalah jaminan kesehatan, sedangkan indikator motivasi kerja yang yang memiliki persentase skor terendah adalah tunjangan kecelakaan kerja.

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator motivasi kerja karyawan PT. Kertas Padalarang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap
Terpenuhinya Kebutuhan Pokok Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	8	10.5
	Setuju	4	33	43.4
	Kurang Setuju	3	30	39.5
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 33 orang atau 43,4% menyatakan setuju terhadap terpenuhinya kebutuhan pokok dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan mengatakan setuju bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan pokok mereka dapat memotivasi mereka dalam bekerja yang lebih giat lagi.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Jaminan Kesehatan Yang Diterima Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	8	10.5
	Setuju	4	41	53.9
	Kurang Setuju	3	22	28.9
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.9 di atas, sebagian besar responden sebanyak 41 orang atau sebesar 53,9% menyatakan setuju terhadap pemberian jaminan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat merasakan adanya jaminan kesehatan dari perusahaan tentunya dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap
Jaminan Keamanan Yang Diterima Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	7	9.2
	Setuju	4	35	46.1
	Kurang Setuju	3	28	36.8
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.10 di atas, sebagian besar responden sebanyak 35 orang atau sebesar 46,1% menyatakan setuju terhadap jaminan keamanan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat merasa tenang dalam bekerja dengan adanya jaminan keamanan dari perusahaan tentunya dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap
Tunjangan Kecelakaan Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	9	11.8
	Setuju	4	25	32.9
	Kurang Setuju	3	35	46.1
	Tidak Setuju	2	7	9.2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.11 di atas, sebagian besar responden sebanyak 35 orang atau sebesar 46,1% menyatakan kurang setuju terhadap tunjangan kecelakaan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang terpenuhi kebutuhan keselamatan mereka sewaktu bekerja. Hal ini dimungkinkan karena nilai tunjangan kecelakaan kerja yang mereka terima kurang sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka hadapi.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap
Hubungan Dengan Rekan Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	6	7.9
	Setuju	4	41	53.9
	Kurang Setuju	3	24	31.6
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.12 di atas, sebagian besar responden sebanyak 41 orang atau sebesar 53,9% menyatakan setuju berkaitan dengan hubungan antara sesama rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa jalinan komunikasi antara sesama karyawan cukup berjalan dengan baik.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap
Penyesuaian Diri Dengan Lingkungan Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	10	13.2
	Setuju	4	29	38.2
	Kurang Setuju	3	32	42.1
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.13 di atas, sebagian besar responden sebanyak 32 orang atau sebesar 42,1% menyatakan kurang setuju berkaitan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja tentunya akan menghambat motivasi mereka dalam bekerja.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap
Perlakuan Perusahaan kepada Karyawan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	10	13.2
	Setuju	4	29	38.2
	Kurang Setuju	3	32	42.1
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.14 di atas, sebagian besar responden sebanyak 32 orang atau sebesar 42,1% menyatakan kurang setuju berkaitan dengan perlakuan perusahaan kepada karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang merasa diperlakukan kurang baik oleh perusahaan.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap
Penghargaan Dalam Hal Prestasi Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	5	6.6
	Setuju	4	33	43.4
	Kurang Setuju	3	35	46.1
	Tidak Setuju	2	3	3.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.15 di atas, sebagian besar responden sebanyak 35 orang atau sebesar 46,1% menyatakan kurang setuju berkaitan dengan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa bahwa prestasi kerjanya belum mendapatkan penghargaan yang sesuai dari perusahaan.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap
Kesempatan Pengembangan Potensi

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	5	7	9.2
	Setuju	4	39	51.3
	Kurang Setuju	3	25	32.9
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.16 di atas, sebagian besar responden sebanyak 39 orang atau sebesar 51,3% menyatakan setuju berkaitan dengan kesempatan mengembangkan potensi diri. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri cukup terbuka.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan bahwa
Kesempatan Menuangkan Ide

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	5	10	13.2
	Setuju	4	28	36.8
	Kurang Setuju	3	32	42.1
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.17 di atas, sebagian besar responden sebanyak 32 orang atau sebesar 42,1% menyatakan kurang setuju berkaitan dengan kesempatan menuangkan ide. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesempatan untuk menuangkan ide dan gagasan masih terbatas.

4.3.2 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompentensi merupakan karakteristik yang berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk mempelajari sesuatu dan kemampuan yang ditunjukan dari kapasistas untuk menunjukan kemampuan menjalankan tugas yang diberikan dalam pekerjaannya. Pengukuran tingkat kompetensi karyawan terdiri dari tiga indikator yang menjadi dasar penilaian tingkat kompetensi yaitu pengetahuan, ketyerampilan individu dan sikap kerja. Berikut ini hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator-indikator kompetensi karyawan PT. Kertas Padalarang dengan jumlah responden sebanyak 76 orang:

Tabel 4.18
Hasil Persentase Skor Variabel Kompetensi

No	Indikator	Frekuensi Skor					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Pengetahuan terhadap pekerjaan	7	29	34	6	0	265	380	69.7	Tinggi
2	Pengetahuan terhadap peraturan kerja	9	37	24	6	0	277	380	72.9	Tinggi
3	Pengetahuan tentang teknik pekerjaan	11	28	30	7	0	271	380	71.3	Tinggi
4	Penguasaan informasi	15	29	27	5	0	282	380	74.2	Tinggi
5	Pemahaman dalam menggunakan peralatan kerja	10	31	27	8	0	271	380	71.3	Tinggi

6	Kemampuan berkomunikasi secara tulisan	13	34	23	6	0	282	380	74.2	Tinggi
7	Kemampuan menyampaikan gagasan secara lisan	4	31	36	5	0	262	380	68.9	Tinggi
8	Semangat dalam bekerja	5	37	28	6	0	269	380	70.8	Tinggi
9	Kemampuan membuat perencanaan pekerjaan	7	38	25	6	0	274	380	72.1	Tinggi
10	Kemampuan berkreativitas dalam bekerja	11	29	29	7	0	272	380	71.6	Tinggi
Total							**2725**	**3800**	**71.7**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam kriteria **tinggi dengan skor 2725**. Indikator kompetensi yang memiliki persentase skor tertinggi adalah penguasaan informasi dan kemampuan berkomunikasi secara tulisan yaitu sebesar 74,2%.

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator kompetensi karyawan PT. Kertas Padalarang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap
Pengetahuan Tentang Bidang Pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	7	9.2
	Setuju	4	29	38.2
	Kurang Setuju	3	34	44.7
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.19 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 34 orang atau 44,7% menyatakan kurang setuju terhadap pengetahuan tentang bidang pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang mengetahui tentang bidang pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan
Tentang Peraturan Yang Berlaku di Perusahaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	9	11.8
	Setuju	4	37	48.7
	Kurang Setuju	3	24	31.6
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.20 di atas, sebagian besar responden sebanyak 37 orang atau sebesar 48,7% menyatakan setuju terhadap pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya mengetahui tentang peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Tentang Teknik dan Cara Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	11	14.5
	Setuju	4	28	36.8
	Kurang Setuju	3	30	39.5
	Tidak Setuju	2	7	9.2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.21 di atas, sebagian besar responden sebanyak 30 orang atau sebesar 39,5% menyatakan kurang setuju terhadap pengetahuan tentang teknik dan cara dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan memiliki pengetahuan yang kurang memadai tentang teknik dan cara-cara terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Informasi Tentang Bidang Pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	15	19.7
	Setuju	4	29	38.2
	Kurang Setuju	3	27	35.5
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.22 di atas, sebagian besar responden sebanyak 29 orang atau sebesar 38,2% menyatakan setuju terhadap penguasaan informasi tentang bidang pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan menguasai informasi tentang bidang pekerjaan mereka.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Pemahaman
Tentang Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Tepat Dan Benar

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	10	13.2
	Setuju	4	31	40.8
	Kurang Setuju	3	27	35.5
	Tidak Setuju	2	8	10.5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.23 di atas, sebagian besar responden sebanyak 31 orang atau sebesar 40,8% menyatakan setuju terhadap pemahaman tentang menggunakan peralatan kerja dengan tepat dan benar. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan memiliki pengetahuan yang memadai tentang bagaimana cara menggunakan peralatan kerja dengan tepat dan benar.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap
Kemampuan Berkomunikasi Dengan Tulisan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	13	17.1
	Setuju	4	34	44.7
	Kurang Setuju	3	23	30.3
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.24 di atas, sebagian besar responden sebanyak 34 orang atau sebesar 44,7% menyatakan setuju terhadap kemampuan berkomunikasi dengan tulisan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya mampu berkomunikasi dengan baik secara tulisan.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap
Kemampuan Dalam Menyampaikan Gagasan Secara Lisan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	4	5.3
	Setuju	4	31	40.8
	Kurang Setuju	3	36	47.4
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.25 di atas, sebagian besar responden sebanyak 36 orang atau sebesar 47,4% menyatakan kurang setuju terhadap kemampuan menyampaikan gagasan secara lisan, hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum mahir dalam menyampaikan gagasan secara lisan dalam suatu diskusi guna terbentuknya persamaan persepsi.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap
Semangat dan Kesungguhan Dalam Bekerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	5	6.6
	Setuju	4	37	48.7
	Kurang Setuju	3	28	36.8
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.26 di atas, sebagian besar responden sebanyak 37 orang atau sebesar 48,7% menyatakan setuju berkaitan dengan semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan mereka.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap
Kemampuan Membuat Perencanaan Pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	5	7	9.2
	Setuju	4	38	50.0
	Kurang Setuju	3	25	32.9
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.27 di atas, sebagian besar responden sebanyak 38 orang atau sebesar 50,0% menyatakan setuju berkaitan dengan kemampuan dalam membuat perencanaan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu membuat perencanaan pekerjaan dan mengatur rencana tersebut sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Terhadap
Kreativitas Dalam Bekerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	5	11	14.5
	Setuju	4	28	36.8
	Kurang Setuju	3	30	39.5
	Tidak Setuju	2	7	9.2
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.28 di atas, sebagian besar responden sebanyak 30 orang tau sebesar 39,5% menyatakan kurang setuju berkaitan dengan kreativitas dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki tingkat kreativitas yang rendah dalam melakukan pekerjaan mereka.

4.3.3 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Disiplin

Pentingnya kedisiplinan kerja yang tinggi secara umum ialah supaya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam hal memiliki dampak untuk kontinuitas organisasi. Pengukuran tingkat disiplin karyawan terdiri dari tiga indikator yang menjadi dasar penilaian tingkat disiplin yaitu kehadiran, penggunaan jam kerja dan tanggung jawab. Berikut ini hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator-indikator disiplin karyawan PT. Kertas Padalarang dengan jumlah responden sebanyak 76 orang:

Tabel 4.29
Hasil Persentase Skor Variabel Disiplin Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Skor					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Kehadiran karyawan di tempat kerja	11	37	28	0	0	287	380	75.5	Tinggi
2	Kehadiran karyawan dalam setiap acara perusahaan	9	34	30	3	0	277	380	72.9	Tinggi
3	Ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku	10	36	22	8	0	276	380	72.6	Tinggi
4	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	9	36	26	5	0	277	380	72.9	Tinggi
5	Penggunan peralatan kerja dengan baik	9	26	33	8	0	264	380	69.5	Tinggi
6	Pemeliharaan perlengkapan kerja dengan baik	8	36	28	4	0	276	380	72.6	Tinggi
7	Perintah yang diberikan oleh atasan langsung dikerjakan	8	30	27	11	0	263	380	69.2	Tinggi
8	Pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah atasan	11	30	35	0	0	280	380	73.7	Tinggi
9	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	6	40	24	6	0	274	380	72.1	Tinggi
10	Setiap perintah dan tugas dapat diselesaikan dengan baik	11	36	26	3	0	283	380	74.5	Tinggi
Total							**2757**	**3800**	**72.7**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat dilihat bahwa disiplin karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam kriteria **tinggi dengan skor 2757**. Indikator disiplin yang memiliki persentase skor tertinggi adalah kehadiran yaitu sebesar 75,5%, sedangkan indikator disiplin yang memiliki persentase skor terendah adalah perintah yang diberikan oleh atasan tidak langsung dikerjakan yaitu sebesar 69,2%.

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator disiplin karyawan PT. Kertas Padalarang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Terhadap
Kehadiran Di Tempat Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	11	14.5
	Setuju	4	37	48.7
	Kurang Setuju	3	28	36.8
	Tidak Setuju	2	0	0.0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.30 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 48,7% menyatakan setuju mengenai kehadiran di tempat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan selalu hadir tepat waktu di tempat kerja walaupun masih ada karyawan yang sering datang terlambat.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran
Dalam setiap Acara Yang Diadakan Perusahaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	9	11.8
	Setuju	4	34	44.7
	Kurang Setuju	3	30	39.5
	Tidak Setuju	2	3	3.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.31 di atas, sebagian besar responden sebanyak 34 orang atau sebesar 44,7% menyatakan setuju terhadap kehadiran dalam setiap acara yang diadakan oleh perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya selalu hadir pada setiap acara yang diadakan oleh perusahaan.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Terhadap
Ketaatan Pada Peraturan Yang Berlaku

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	10	13.2
	Setuju	4	36	47.4
	Kurang Setuju	3	22	28.9
	Tidak Setuju	2	8	10.5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.32 di atas, sebagian besar responden sebanyak 36 orang atau sebesar 47,4% menyatakan setuju tentang ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan sudah mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Terhadap
Pernyataan Bahwa Karyawan Selalu Bekerja Sesuai
Dengan Skala Waktu Yang Telah Ditetapkan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	9	11.8
	Setuju	4	36	47.4
	Kurang Setuju	3	26	34.2
	Tidak Setuju	2	5	6.6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.33 di atas, sebagian besar responden sebanyak 36 orang atau sebesar 47,4% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan skala waktu yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan skala waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Terhadap
Penggunaan Peralatan Kerja Sesuai Dengan SOP

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	9	11.8
	Setuju	4	26	34.2
	Kurang Setuju	3	33	43.4
	Tidak Setuju	2	8	10.5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.34 di atas, sebagian besar responden sebanyak 33 orang atau sebesar 43,4% menyatakan kurang setuju terhadap penggunaan peralatan kerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memahami tentang SOP dari peralatan kerja yang mereka gunakan.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Terhadap
Pengunaan Perlengkapan Kerja Dengan Baik Dan Hati-hati

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	8	10.5
	Setuju	4	36	47.4
	Kurang Setuju	3	28	36.8
	Tidak Setuju	2	4	5.3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.35 di atas, sebagian besar responden sebanyak 36 orang atau sebesar 47,4% menyatakan setuju terhadap penggunaan perlengkapan kerja dengan baik dan hati-hati. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya sudah merawat dan menggunakan perlengkapan kerja dengan baik dan hati-hati.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Bahwa Perintah Yang Diberikan Harus Langsung Dilaksanakan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	8	10.5
	Setuju	4	30	39.5
	Kurang Setuju	3	27	35.5
	Tidak Setuju	2	11	14.5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.36 di atas, sebagian besar responden sebanyak 30 orang atau sebesar 39,5% menyatakan setuju bahwa perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dilaksanakan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mengerti dan langsung melaksanakan setiap perintah dari atasan.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Terhadap
Pelaksanaan Tugas Sesuai Dengan Perintah Atasan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	11	14.5
	Setuju	4	30	39.5
	Kurang Setuju	3	35	46.1
	Tidak Setuju	2	0	0.0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.37 di atas, sebagian besar responden sebanyak 35 orang atau sebesar 46,1% menyatakan kurang setuju berkaitan dengan pelaksanaan tugas sesuai dengan perintah atasan. Hasil ini menunjukkan bahwa apa yang dikerjakan oleh sebagian besar karyawan belum sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pekerjaan
Dapat Diselesaikan Dengan Baik Menurut Bidang Masing-masing

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	5	6	7.9
	Setuju	4	40	52.6
	Kurang Setuju	3	24	31.6
	Tidak Setuju	2	6	7.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.38 di atas, sebagian besar responden sebanyak 40 orang atau sebesar 52,6% menyatakan setuju berkaitan dengan setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik menurut bidangnya masing-masing. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik menurut bidang nya masing-masing.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Terhadap
Pelaksanaan Tugas Yang Diberikan Dengan Sebaik-Baiknya

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	5	11	14.5
	Setuju	4	36	47.4
	Kurang Setuju	3	26	34.2
	Tidak Setuju	2	3	3.9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0
Jumlah			**76**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.39 di atas, sebagian besar responden sebanyak 36 orang tau sebesar 47,4% menyatakan setuju terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya setiap karyawan sudah melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dan dalam analisis verifikatif ini dilakukan beberapa pengujian statistik sebagai berikut :

4.4.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis linier regresi berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap disiplin karyawan yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Realease 17.0,* hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40

Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.416	4.103		2.539	.013			
	X1_TOT	.301	.100	.314	3.009	.004	.481	.332	.283
	X2_TOT	.421	.113	.387	3.713	.000	.523	.399	.349

a. Dependent Variable: Y_TOT

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$Y = 10{,}416 + 0{,}301X_1 + 0{,}421X_2$

Nilai konstanta adalah 10,416 yang mengandung arti bahwa total skor disiplin karyawan sebesar 10,416, jika skor X_1 dan $X_2 = 0$. Nilai koefisien X_1

sebesar 0,301 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel motivasi akan meningkatkan skor disiplin karyawan sebesar 0,301. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,421 yang berarti untuk setiap kenaikan 1 skor kompetensi akan meningkatkan skor disiplin karyawan sebesar 0,421.

4.4.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi motivasi kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel terikat disiplin karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.41
Hasil Korelasi

Correlations

		Y_TOT	X1_TOT	X2_TOT
Pearson Correlation	Y_TOT	1.000	.481	.523
	X1_TOT	.481	1.000	.432
	X2_TOT	.523	.432	1.000
Sig. (1-tailed)	Y_TOT	.	.000	.000
	X1_TOT	.000	.	.000
	X2_TOT	.000	.000	.
N	Y_TOT	76	76	76
	X1_TOT	76	76	76
	X2_TOT	76	76	76

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan perhitungan diatas, penulis menggunakan ketentuan nilai r yaitu:

Tabel 4.42
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	tinggi
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono(2006:216)

Hasil perhitungan korelasi Pearson pada Tabel 4.41 di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara motivasi (X_1) dengan disiplin karyawan (Y) adalah sebesar 0,481 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang. Ini berarti perusahaan dapat mempertahankan faktor motivasi yang dimiliki oleh karyawan atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata motivasi ini cukup mempengaruhi peningkatan disiplin karyawan.
2. Keeratan hubungan antara kompetensi (X_2) dengan disiplin karyawan (Y) adalah sebesar 0,523 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595[a]	.354	.336	2.505

a. Predictors: (Constant), X2_TOT, X1_TOT

Nilai *R-Square* sebesar 0,354, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada disiplin karyawan sebesar 35,4% dan sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 64,6%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti, seperti pendidikan dan pelatihan, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain. Untuk mengetahui variabel X mana saja yang sesungguhnya mempunyai pengaruh terhadap variable Y, maka Koefisien *beta* dengan *zero-order* yang bisa dilihat pada *table Coefficients* secara individual dihitung sebagai berikut :

1. X_1 (Motivasi) = 0,314 x 0,481 x 100% = 15,1%
2. X_2 (Kompetensi) = 0,387 x 0,523 x 100% = 19,9%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap disiplin

karyawan yaitu 19,9% dibandingkan dengan motivasi kerja (X_1) yakni sebesar 15,1% terhadap disiplin karyawan.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

4.4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji keberartian pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, akan digunakan uji-F. Syarat penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai sig. ≤ 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut ini hasil uji- F.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.957	2	125.478	19.989	.000[a]
	Residual	458.240	73	6.277		
	Total	709.197	75			

a. Predictors: (Constant), X2_TOT, X1_TOT

b. Dependent Variable: Y_TOT

Hasil dari tabel *ANOVAb* diperoleh nilai sig. 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifkan terhadap disiplin karyawan.

4.4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Adapun kriteria pengujiannya adalah bila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (atau dalam program SPSS, pada tabel *coefficient*, nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 harus ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen. Sebaliknya bila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} (atau dalam program SPSS, tabel *coefficient*, nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 harus diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen.

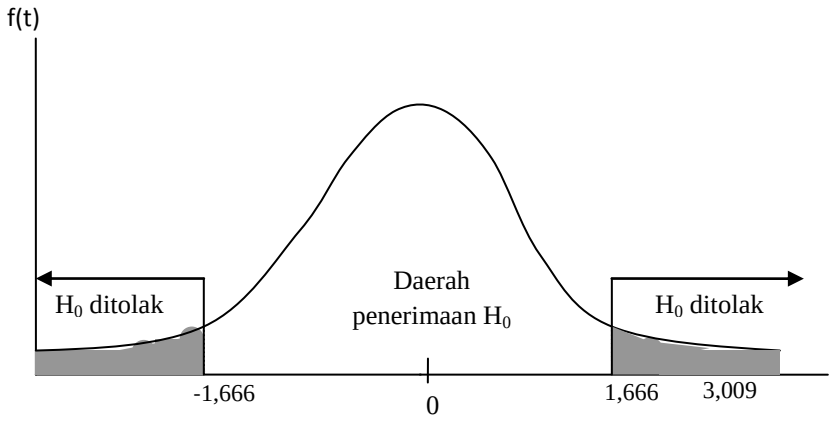
Tabel 4.44
Hasil Uji Parsial

	Motivasi (X_1)	**Kompetensi (X_2)**
t_{hitung}	3,009	3,713
t_{tabel} α=0,05	1,666	1,666
Sig	0,004	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai Sig = 0,004 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:

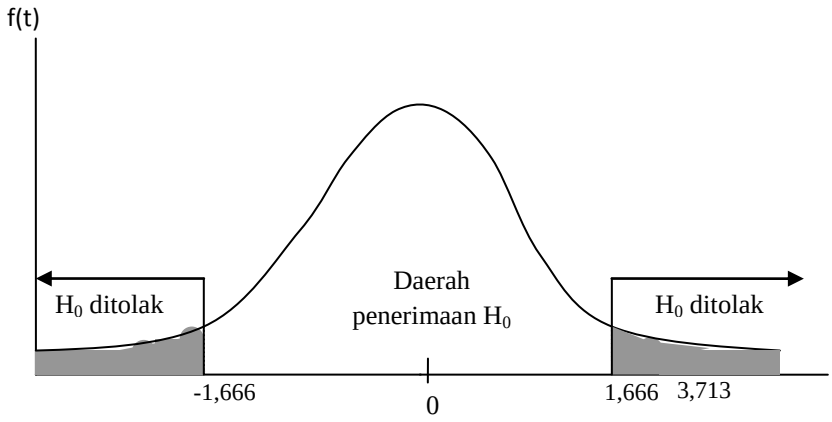


Gambar 4.1

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari motivasi terhadap disiplin karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan disiplin karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Tohardi (2002:22), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan maka akan mendorong karyawan tersebut untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atas disiplin kerjanya.

2. Variabel kompetensi (X_2) menunjukkan nilai Sig = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap disiplin karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2005:194), menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.