

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUM BULOG KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	:	Ilham Jufri Sitorus
NPM	:	1705160304
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri Ba No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Oktober 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama Lengkap : ILHAM JUFRI SITORUS
NPM : 1705160304
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KOTA MEDAN
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(YUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Penguji II

(EFRI KURNIA, S.E, M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua
(H. JANURI, S.E, M.M, M.Si)



Sekretaris

(Dr. ADE GUNAWAN, S.E, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: ILHAM JUFRI SITORUS
NPM	: 1705160304
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No:3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Ilham Jufri Sitorus
N.P.M : 1705160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ul style="list-style-type: none">- Fenomena masalahnya belum terlihat, agar dapat dijelaskan masalah penelitian ini.	10 Juli 2021	
Bab 2	<ul style="list-style-type: none">- Kerapian penulisan diperbaiki.- Perlihatkan panah antara hubungan simultan pada gambar paradigm penelitian.	10 Juli 2021	
Bab 3	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki definisi operasional, definisi operasional bukan definisi istilah.	8 Agustus 2021	
Bab 4	<ul style="list-style-type: none">- Melengkapi dan memahami pembahasan secara keseluruhan.	30 September 2021	
Bab 5	<ul style="list-style-type: none">- Kesimpulan harus menekankan apa yang menjadi point utama penelitian.	30 September 2021	
Daftar Pustaka	<ul style="list-style-type: none">- Gunakan mendeley dalam daftar pustaka- Tambah sitasi/kutipan dari jurnal-jurnal Dosen FEB UMSU yang relevan dengan penelitian.	11 Oktober 2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Skripsi	16 Oktober 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan , S.E., M.Si.)

Medan, Oktober 2021

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nasution, S.E., MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ilham Jufri Sitorus
NPM : 1705160304
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal, pengumpulan dan penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut:
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti siding meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2021



ILHAM JUFRI SITORUS

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KOTA MEDAN

Ilham Jufri Sitorus

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: ilhamjufri0506@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 pegawai. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 34 pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang diuji dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja pegawai. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sedang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM BULOG MEDAN CITY

Ilham Jufri Sitorus

Study Program Management Economic and Business Faculty

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email: ilhamjufri0506@gmail.com

This research was conducted to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at Perum Bulog Medan City. The population used in this study amounted to 34 employees. While the sample taken amounted to 34 employees by using the sampling technique used is total sampling. This research uses quantitative research which is tested using SPSS. The results of the research conducted indicate that work discipline has a significant influence on employee performance. work motivation has a significant effect on employee performance compliance. Then together work discipline and work motivation have a moderate influence on the performance of the employees of Perum Bulog Medan City.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Gusti Sitorus dan Ibunda Ikbal Panjaitan tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiturial kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas

Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsiini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 09 Juli 2021

Penulis

ILHAM JUFRI SITORUS
1705160304

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.	19
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Defenisi Operasional	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37

3.6 Teknik Analisis Data	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.2 Pembahasan.....	60
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	35
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.3 Skala Likert.....	37
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Persepsi Responden atas Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.5 Persepsi Responden atas Motivasi Kerja	51
Tabel 4.6 Persepsi Responden atas Kinerja	52
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji f.....	58
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas	54
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang terpenting di dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi. Manusia juga merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu perusahaan, tanpa adanya aspek manusia maka tidak mungkin suatu perusahaan akan dapat mengembangkan visi dan misi maupun tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki peranan yang lebih dominan di dalam penunjang pengembangan dan menggerakkan organisasi, serta menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkanvisi dan misi serta mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan pekerjaannya di nilai mampu memberikan kinerja yang optimal bagi suatu perusahaan. Mengingat peran yang dominan sumber daya manusia maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja di suatu perusahaan.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog merupakan suatu perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Perum Bulog Kota Medan merupakan instansi yang mengatur dan mengelola tentang kebutuhan suatu daerah dalam bidang keuangan dan aset-aset daerah tersebut. Perum Bulog Kota Medan harus memiliki keefektifan dan efisiensi hasil kerja yang baik. Karena hal tersebut, setiap pegawai pada kantor Perum Bulog Kota Medan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan

faktor yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan termasuk diPerum Bulog Kota Medan. Kinerja pegawai atau karyawan menentukan hasil pencapaian suatu pekerjaan, apakah berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Perkembangan zaman menuntut pegawai atau karyawan harus memiliki kinerja yang baik dan berkualitas agar bisa bersaing dalam dunia pekerjaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai atau karyawan dalam bekerja, tetapi ada dua faktor yang sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai disiplin dalam berkerja dan motivasi kerja.

Disiplin merupakan salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jamin tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Menurut Pamulang, (2019) mengatakan rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan. Selain itu, untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan

disiplin dijalankan maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya kompensasi, dukungan moral, hukuman jika melakukan kesalahan, dan lain sebagainya.

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedang faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang hal tersebut dikemukakan oleh Eldi *et al.* (2020). Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Perum Bulog Kota Medan. tugas Bulog diarahkan dan dibatasi pada komoditas beras. Untuk komoditas lain yang dulu dikelola dilepaskan ke mekanisme pasar. Pemerintah mendorong Bulog menjadi bentuk badan usaha mulai terlihat. Tugas Bulog melaksanakan tugas pemerintah dibidang logistic dari pengaturan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras dan usaha jasa logistik. Evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahunnya untuk mengetahui hasil kinerja apakah sesuai target atau tidak, jadi dari evaluasi tersebut dapat diketahui kendala-kendala yang terjadi bagaimana

realisasi-realisisasi pendistribusian beras yang merupakan tugas pokok dari Bulog. Perum Bulog juga memantau bagaimana pasar beras apakah harganya stabil atau tidak, perlu dilakukan operasi pasar atau tidak. Dalam evaluasi kinerja tersebut juga dilihat bagaimana kinerja karyawan-karyawan apakah sesuai target atau tidak. Pada tahun ini sendiri terjadi penurunan kinerja karyawan dari Perum Bulog Kota Medan, diduga penurunan tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi karyawan, hal tersebut juga didukung dengan hasil investigasi bahwa rata-rata disiplin dan motivasi karyawan menurun dalam bekerja dengan berbagai macam alasan, diantaranya adalah berhubungan dengan gaji yang diterima, kurangnya solidaritas antar karyawan atau kurangnya rasa kekeluargaan dan penghargaan atas pengalaman atau pengabdian kerja yang kurang, serta disiplin dalam mealisasi pendistribusian secara tepat dan merata sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dari Perum Bulog Kota Medan sendiri merespon hal tersebut dengan melakukan kegiatan peningkatan disiplin dan motivasi kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja kembali. Pemberian jaminan kesehatan dengan mengarahkan dan membantu karyawan untuk mendaftarkan diri di program kesehatan yang telah dicanangkan oleh pemerintah. Selain itu, Perum Bulog Kota Medan meningkatkan aktualisasi diri dari karyawannya dengan memberikan kepercayaan penuh dalam mengerjakan pekerjaannya dan memberikan penghargaan atas kinerjanya dengan memberikan penghargaan atas prestasi kinerjanya. Perum Bulog Kota Medan berharap dapat kembali meningkatkan kinerjanya yang diukur dengan kualitas kerjanya, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode,dapat mencapai target kerja yang ditentukan waktunya,

kehadiran ditempat kerja yang berhubungan dengan absensi dan yang terakhir adalah kesediaan bekerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Permasalahan yang terjadi di Perum Bulog Kota Medan mengenai kinerja pegawai adalah rendahnya kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai sehingga pegawai menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama dan tidak sesuai dengan ketentuannya pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri.

Kedisiplinan pegawai juga dapat dilihat dari sikap patuh terhadap peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan Perum Bulog Kota Medan, jam kerja dimulai sejak pukul 07:30-15:30 WIB. Berdasarkan data absensi, masih banyak terdapat pegawai yang datang terlambat pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Masalah lain yang menonjol dari pegawai Perum Bulog Kota Medan yaitu kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri pegawai itu sendiri, bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh**

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai sehingga pegawai menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai.
2. Pegawai dilihat kurang patuh terhadap peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan terutama dilihat dari tingkat kehadiran.
3. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja kompetensi dan lain-lain. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan referensi peneliti dan ilmu pengetahuan untuk yang akan datang.
- b. Bagi pihak pengelola instansi sebagai bahan masukan yang bagus terkait dalam mengelola kinerja sumber daya manusia dan kinerja atau pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *perfomance*. Dimana pada umumnya kita mengetahui kinerja itu hasil kerja atau prestasi kerja yang telah kita capai. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja ataupun prestasi kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja kayawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Widya, (2021), Priatna & Ariska, (2021), Sari & Priscilla, (2020) menjelaskan bahwa pencapaian yang telah dilakukan dengan penuh keterampilan, kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan adalah kinerja. Karyawan yang kinerjanya kompeten diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dan hasil kerja individu yang dinilai secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan agar tercapainya tujuan organisasi. Itu sebabnya, kinerja seseorang dipengaruhi tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan menghasilkan mutu kerja yang baik.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau institusi. Beberapa pengertian tersebut menggambarkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja berhubungan erat dengan tingkat produktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diorganisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas sederhana. Penilaian harus dihindarkan dari adanya “*like dan dislike*” dari penilai, agar objektifitas penilaian

dapat terjaga.Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pekerja tentang kinerja mereka.

Menurut Cipta, (2019) tujuan-tujuan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- 2) Untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.
- 6) Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan

pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 7) Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai yang berkualitas sangatlah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Fay, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

- 2) Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi.

Menurut Zatiet *al.* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah setimpal dengan posisi jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dan kompensasi tak hanya tentang gaji tetapi juga termasuk uang bonus, uanglembur, insentif, dan komisi.
- 3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif dan

dampak negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja para karyawan, namun lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja.

- 4) disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab pegawai, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut Rita *et al.* (2017) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Hasil Kerja (*Work result*)

Hasil kerja (*work result*) adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

2. Perilaku Tempat Kerja (*Workplace behavior*)

Perilaku tempat kerja (*workplace behavior*) merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja ditempatnya bekerja.

3. Sifat Pribadi (*Personal nature*)

Personal nature (sifat pribadi) merupakan keadaan atau sifat masing diri; yaitu seseorang yang terpisah atau berbeda daripada orang lain dan memiliki kebutuhan, tujuan dan hasratnya sendiri.

Menurut Chien *et al.* (2020) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Hasil Kerja (*Quality of work output*)
- 2) Akurasi Pekerjaan atau hasil (*Accuracy of work or produces*)
- 3) Pelayanan Pelanggan (*Customer service*)

Sementara itu, menurut Tisu & Rusu, (2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kecakapan (*Proficiency*)

Kecakapan (*proficiency*) merupakan salah satu keahlian pekerja untuk menunjukkan kinerja kerja atau kinerja tugas.

- 2) Adaptasi (*Adaptivity*)

Adaptasi (*Adaptivity*) diartikan sebagai cara seseorang untuk bersosialisasi pada lingkungan baru ataupun cara seseorang untuk akrab dalam kehidupan.

3) Proaktif (*Proactivity*)

Proaktif (*proactivity*) merupakan tindakan inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik pada suatu organisasi.

Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan diperlukan kerjasama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota untuk bekerja sama dan bersungguh-sungguh serta patu terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja

memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Arianty et al. (2016), Harahap & Tirtayasa, (2020), dan Nasution & Lesmana, (2018) disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuensi, maka predikat disiplin tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Menurut Rizal & Radiman, (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Dhaki, (2020) tujuan dari disiplin adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sendiri, dan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yangberlaku pada perusahaan atau organisasi.

Sementara menurut Jufrizen, (2018) tujuan umum disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain tujuan umum ada juga tujuan khusus disiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampumemberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan Hasibuan & Silvya (2019) mengatakan bahwa bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Nasution & Lesmana, (2018) ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Sementara itu dalam penelitian Purnamasari, (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salin menghargai antar sesama pegawai.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator yang tercantum dalam penelitian Jeffrey & Dinata (2017) yaitu sebagai berikut:

1) *Preventitive*

Preventive (pencegahan) merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

2) *Corrective*

Korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

3) *Progressive*

Progresif adalah suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi. Menurut Tahir (2019) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal Mastery* (Penguasaan Pribadi)

Penguasaan pribadi ini merupakan suatu disiplin yang antara lain menunjukkan kemampuan untuk senantiasa mengklarifikasi dan mendalami visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesabaran, dan memandang realitas secara obyektif.

2. *Mental Model*

Mental model ini melatih individu untuk dapat mengkomunikasikan pemikiran atau asumsi secara efektif sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang.

3. *Shared Vision*

Shared vision (visi bersama) adalah satu dari empat inti disiplin yang diidentifikasi oleh Peter Senge yang diperlukan untuk membangun organisasi. Mereka harus sadar bahwa tanpa ada organisasi (tindakan kolektif – bersinergi), pencapaian visi atau perjuangan pribadi akan sulit untuk dicapai.

4. *Team Learning*

Belajar tim (*team learning*) adalah suatu keahlian percakapan dan keahlian berpikir kolektif.

5. *Thinking System*

Systems thinking(sistem berpikir) adalah suatu disiplin untuk melihat segala sesuatu sebagai kesatuan utuh.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi yaitu sebagai berikut :

Menurut Wahyudi & Tupti, (2019), Planda, (2018) dan Hendra, (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi

sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya sehari-hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut Planda (2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka watu yang sudah ditentukan, serta orang senang melalukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Bukhari & Pasaribu (2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.3.3 Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan,

pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Bismala *et al.* (2017) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu adalah didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Astuti & Lesmana (2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh

atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan

tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut Chien *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

1. Motivasi Finansial (*Financial Motivation*)

Motivasi finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan finansial tersebut sering disebut intensif.

2. Konsep Diri Eksternal (*External self concept*)

Konsep diri eksternal adalah keyakinan, penilaian atau pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri dan berdasarkan pengaruh dari pihak luar.

3. Menikmati Pekerjaan (*Enjoyment of work*)

Work enjoyment merupakan sebuah sikap dalam menikmati sebuah pekerjaan. Setiap individu yang memaknai pekerjaannya akan mengerti tentang tujuannya untuk bekerja sehingga lebih menikmati setiap proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya.

4. Konsep Diri Internal (*Internal self concept*)

Konsep diri internal adalah keyakinan, penilaian atau pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri dan berdasarkan pengaruh dari orang-orang terdekat.

5. Internalisasi tujuan (*Goal internalization*)

Goal internalization adalah suatu proses memasukkan nilai atau memasukkan sikap ideal yang sebelumnya dianggap berada di luar, agar tergabung dalam pemikiran seseorang dalam pemikiran, keterampilan dan sikap pandang hidup seseorang.

Sementara itu menurut Kongcharoen *et al.* (2020) mengatakan bahwa indikator antara lain :

1. *Advancement* (Promosi jabatan)
2. *Salary* (Gaji)
3. *Interpersonal relations* (Hubungan Internasional)
4. *Personal life* (Kehidupan Pribadi)

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan pegawai dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Hasil penelitian menurut Yusnandar et al. (2020), Nasution & Lesmana (2018), (Arifai, 2018), Tahir (2019), J. Jufrizien (2018), Jufrizien & Hadi (2021), Jeffrey & Dinata (2017) dan Pawirosumarto *et al.* (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan.

Tetapi menurut Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan pegawai, sehingga tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi pada diri pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian Harahap & Tirtayasa (2020), Hasibuan & Silvya (2019), Prayogi & Nursidin (2018), Al-musadieq (2018), (2021), Kongcharoen et al. (2020) Arman et al. (2019), dan Jufrizen *et al.* (2021), Gultom (2014), Rozi

&Sunarsi (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga tercapainya apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Tetapi Inaray et al. (2016) dan Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi variabel bahwa motivasi yang dimaksud adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai

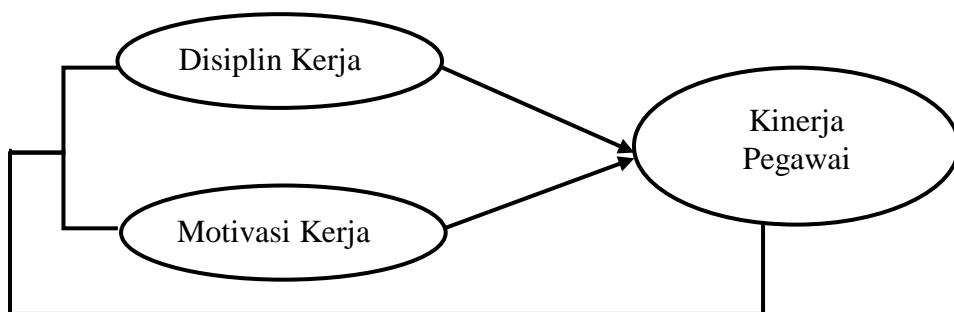
Berdasarkan teori-teori diatas yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan kedisiplinan yang terjaga,pegawai yang disiplin menunjukkan bahwasanya memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan yang mana akan berdampak positif bagi organisasi dan tentunya

pegawai yang disiplin mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja pegawai dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Hasibuan & Handayani (2017), Jeffrey & Dinata (2017) Arif *et al.* (2019), dan Farisi *et al.* (2020), membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerjadan motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh.

Tetapi penlitian Inaray *et al.* (2016) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya serta kurangnya kedisiplinan karyawan akibat kurangnya ketegasan dari perusahaan untuk mengatasi pegawai yang kurang disiplin..

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan.
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi, *et al.* (2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.1**Definisi Operasional**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya untuk suatu pekerjaan.	1. Kecakapan (<i>Proficiency</i>) 2. Adaptasi (<i>Adaptivity</i>) 3. Proaktif (<i>Proactivity</i>) Tisu & Rusu, (2021)	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan ataupun norma-norma sosial yang telah ditetapkan.	1. <i>Preventive</i> 2. <i>Corrective</i> 3. <i>Progressive</i> Jeffrey & Dinata, (2017)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang serta memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. <i>Advancement</i> (Promosi jabatan) 2. <i>Salary</i> (Gaji) 3. <i>Interpersonal relations</i> (Hubungan Interpersonal) 4. <i>Personal life</i> (Kehidupan Pribadi) Kongcharoen <i>et al.</i> (2020)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Perum Bulog Kantor Cabang Medan Timbang Deli, Medan Amplas. Penelitian ini dilakukan mulai dari Juli 2021 hingga Oktober 2021.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Juli 2021 sampai bulan Oktober 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi	■															
Identifikasi masalah		■														
Pengajuan Judul																
Penyusunan Proposal			■													
Bimbingan Proposal					■											
Seminar Proposal									■							
Revisi Proposal									■							
Penyusunan Laporan																
Pengebaran Angket									■							
Pengumpulan Data										■						
Penyusunan skripsi										■						
Sidang skripsi												■				

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Perum Bulog Kota Medan yang berjumlah 34 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2012) mengatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau di namakan sampel jenuh, tetapi jika populasinya lebih

besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui quisioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi, *et al.*(2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan ataupun kebenaran suatu instrumen yang digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian. Apabila instrumen dinyatakan valid atau benar, maka hasil instrumen

variebel kemungkinan benar Juliandi et al., (2014). Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Juliandi et al., (2014)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

X : Variabel bebas (Disiplin dan Motivasi)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

Menurut Juliandi, Irfan and Manurung, (2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $sig < 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $sig > 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menguji kebenaran suatu instrumen penelitian, jika instrumen penelitian dinyatakan valid maka hasil pengukuran kemungkinan benar. Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,969	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,955	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,952	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,947	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,669	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,926	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada pernyataan No. 1 variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 1 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
2. Pada pernyataan No. 2 variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 2 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Pada pernyataan No. 3 variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 3 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
4. Pada pernyataan No. 4 variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 4 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
5. Pada pernyataan No. 5 variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga

pernyataan No. 5 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

6. Pada pernyataan No. 6 variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 6 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel motivasi yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,953	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,938	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,976	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,804	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,861	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,815	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,976	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,959	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada pernyataan No. 1 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 1 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
2. Pada pernyataan No. 2 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 2 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

3. Pada pernyataan No. 3 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 3 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
4. Pada pernyataan No. 4 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 4 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
5. Pada pernyataan No. 5 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 5 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
6. Pada pernyataan No. 6 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 6 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
7. Pada pernyataan No. 7 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 7 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
8. Pada pernyataan No. 8 variabel motivasi diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 8 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,772	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,746	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,690	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,623	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,729	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,695	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada pernyataan No. 1 variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 1 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
2. Pada pernyataan No. 2 variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 2 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Pada pernyataan No. 3 variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 3 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
4. Pada pernyataan No. 4 variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 4 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

5. Pada pernyataan No. 5 variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 5 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
6. Pada pernyataan No. 6 variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan No. 6 yang disebar dinyatakan valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk melihat apakah instrumen setiap variabel penelitian dapat dipercaya atau tidak. Apabila variabel penelitian menggunakan instrumen yang dapat dipercaya maka hasil penelitiannya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi Juliandi et al., (2014). Dalam pengujian reliabilitas menggunakan (*Cronbach alpha*), variabel dikatakan reliabilitas jika hasil *cronbach alpha* $\geq 0,6$ dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : Juliandi et al., (2014)

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
- σ^2 : Varians total

Tabel 3.7**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Disiplin Kerja	0,956	6	Reliabel
Motivasi	0,970	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,797	6	Reliabel

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar: >0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel >0,6 atau 60%.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik regresi berganda digunakan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model terbaik. Apabila model regresi baik, maka hasil analisis regresi bisa dijadikan sebagai tujuan pemecahan masalah praktis Juliandi et al., (2014).

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya berdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas Juliandi et al., (2014).

3.6.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Apabila varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedasitas, dan apabila varians berbeda disebut heterokedastisitas Juliandi et al., (2014).

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bermaksu untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau bebas multikolinearitas. Dalam uji multikolinearitas terdapat beberapa ketentuan, yakni jika nilai *tolerance* (VIF) lebih besar dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah Juliandi et al., (2014).

3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasikan besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan bersifat linear dan melibatkan dua variabel bebas yang dipergunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel. Sarwono, (2006, hal. 128)

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel Kinerja Pegawai

X_1 : Nilai variabel Disiplin Kerja

X_2 : Nilai variabel Motivasi Kerja

β : Konstanta

β_1/β_2 : Besaran koefesien regresi dari masing-masing variabel.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

- Pengujian hipotesis digunakan untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam pengujian hipotesis dikatakan diterima atau ditolak dilihat dari nilai probabilitasnya setelah dilakukan uji parsial dan simultan. Juliandi et al., (2014).

3.6.5.1 Uji t (Parsial)

Adanya uji t bermaksud untuk menguji setiap variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka dari itu dalam menguji signifikan hubungan antar variabel digunakan rumus uji t statistik sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Nilai t hitung

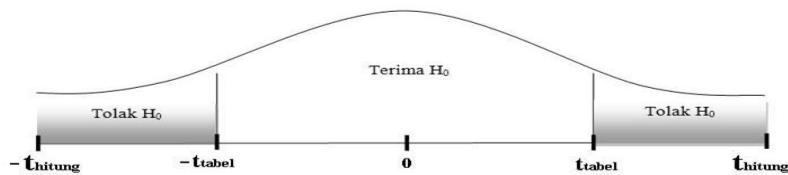
n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Kriteria penguji:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Kemudian untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat hipotesis yang bersifat simultan terutama pengujian signifikan terhadap koefesien korelasi gandanya. Pada pengujian ini dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Berikut ini merupakan rumus uji f:

$$F_h = \frac{(R)/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

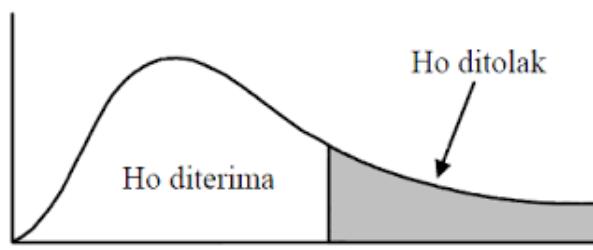
F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

r : Koefesien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria dalam menarik kesimpulannya yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kemudian $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.6 Koefisien Determinasi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Rumus koefisien determinasi:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika D mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Jika D mendekati satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data meliputi penyusunan data dalam bentuk tampilan yang mudah terbaca secara lengkap. Berikut ini merupakan data-data yang berkaitan dengan responden penelitian:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	26	76,47%
Laki-laki	8	23,53%
Total	34	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden responden laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 76,47%, sedangkan responden dengan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase sebanyak 23,53%. Sehingga responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
SMA	18	52,94%
Sarjana	11	32,35%
Diploma	5	14,71%
Total	34	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 52,94%,

responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 32,35%, sedangkan responden dengan pendidikan diploma sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 14,71%. Sehingga responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden SMA.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	10	29,41%
30-40 tahun	7	20,59%
41-50 tahun	10	29,41%
> 50 tahun	7	20,59%
Total	34	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 29,41%, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 20,59%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 29,41%, sedangkan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 20,59%. Sehingga responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia < 30 dan 41-50 tahun.

4.1.2 Statistik Data Penelitian

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan Perum Bulog Kota Medan atas beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.4
Persepsi Responden Atas Disiplin Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17,6	23	67,6	5	14,7	-	-	-	-	34	100
2	8	23,5	21	61,8	5	14,7	-	-	-	-	34	100
3	7	20,6	22	64,7	5	14,7	-	-	-	-	34	100
4	9	26,5	20	58,8	5	14,7	-	-	-	-	34	100
5	10	29,4	22	64,7	2	5,9	-	-	-	-	34	100
6	8	23,5	21	61,8	5	14,7	-	-	-	-	34	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran 34 pegawai Perum Bulog Kota Medan.

Tabel 4.5
Persepsi Responden Atas Motivasi Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	29,4	17	50	5	14,7	2	5,9	-	-	34	100
2	10	29,4	16	47,1	8	23,5	-	-	-	-	34	100
3	10	29,4	16	47,1	6	17,6	2	5,9	-	-	34	100
4	8	23,5	16	47,1	8	23,5	2	5,9	-	-	34	100
5	9	26,5	19	55,9	4	11,8	2	5,9	-	-	34	100
6	9	26,5	19	55,9	6	17,6	-	-	-	-	34	100
7	10	29,4	16	47,1	6	17,6	2	5,9	-	-	34	100
8	10	29,4	16	47,1	7	20,6	1	2,9	-	-	34	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran 34 pegawai Perum Bulog Kota Medan.

Tabel 4.6**Persepsi Responden Atas Kinerja**

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	35,3	19	55,9	2	5,9	1	2,9	-	-	34	100
2	10	29,4	21	61,8	3	8,8	-	-	-	-	34	100
3	12	35,3	18	52,9	4	11,8	-	-	-	-	34	100
4	8	23,5	25	73,5	1	2,9	-	-	-	-	34	100
5	13	38,2	18	52,9	3	8,8	-	-	-	-	34	100
6	8	23,5	19	55,9	5	14,7	2	5,9	-	-	34	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran 34 pegawai Perum Bulog Kota Medan.

Tabel 4.7**Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	34	2,00	5,00	4,2353	,69887
Motivasi	34	2,00	5,00	3,9706	,79717
Kinerja	34	2,00	5,00	4,0294	,79717
Valid N (listwise)	34				

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 2, yang berarti responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas disiplin kerja adalah sebesar 2. Nilai maksimumnya sebesar 5, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kinerja adalah sebesar 4. Kemudian nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,23, artinya bahwa dari seluruh responden yang

memberikan jawaban atas disiplin kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 4 dari 34 responden.

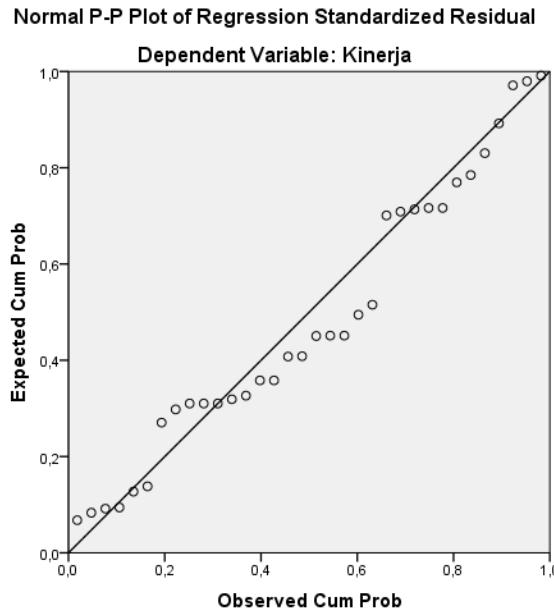
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 2, yang berarti responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas motivasi kerja adalah sebesar 2. Nilai maksimumnya sebesar 5, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas motivasi kerja adalah sebesar 4. Kemudian nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,97, artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas motivasi kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 4 dari 34 responden.
3. Variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 2, yang berarti responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja adalah sebesar 2. Nilai maksimumnya sebesar 5, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kinerja adalah sebesar 4. Kemudian nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,02 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 4 dari 34 responden.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.8**Hasil Uji Multikolinearitas**

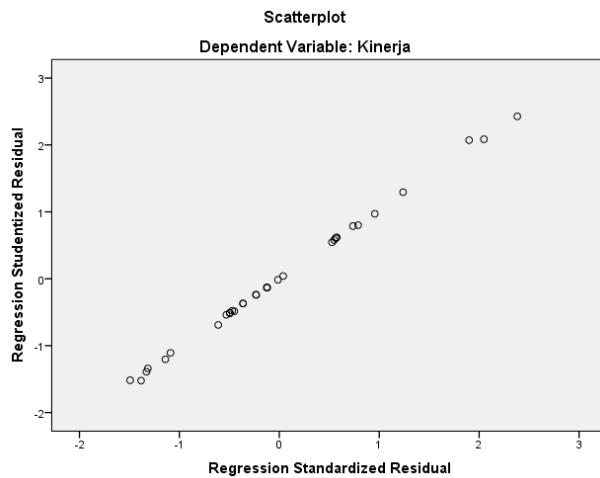
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,376	2,676		3,877	,001		
Disiplin	,327	,120	,390	2,729	,010	,755	1,324
Motivasi	,210	,067	,445	3,115	,004	,755	1,324

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,324 dan variabel motivasi (X2) sebesar 1,324. Kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas:

**Gambar 4.2****Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.9**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,376	2,676		3,877	,001		
Disiplin	,327	,120	,390	2,729	,010	,755	1,324
Motivasi	,210	,067	,445	3,115	,004	,755	1,324

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\
 &= 10,376 + 0,327 X_1 + 0,210 X_2 + e
 \end{aligned}$$

Interpretasi:

- Nilai *constant* 10,376. Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja dan motivasi sama dengan nol atau *constant* maka kinerja pegawai adalah 10,376 satuan.
- Nilai koefisien disiplin kerja 0,327. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai Perum Bulog Kota Medan meningkat 0,327 satu-satuan.
- Nilai koefisien motivasi 0,210. Hal ini berarti jika motivasi meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai Perum Bulog Kota Medan meningkat 0,210 satu-satuan.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji t Hitung (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.10

Hasil Uji t Hitung

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,376	2,676		3,877	,001		
Disiplin	,327	,120	,390	2,729	,010	,755	1,324
Motivasi	,210	,067	,445	3,115	,004	,755	1,324

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 34$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 34 - 2 = 32$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 32$ adalah sebesar 1,694.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja

T_{hitung} disiplin kerja = 2,729 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,729 > 1,694$, nilai signifikan $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Motivasi

T_{hitung} motivasi = 3,115 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,115 > 1,694$, nilai signifikan $0.004 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.5.2 Uji F Hitung (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.11
Hasil Uji F Hitung

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129,597	2	64,798	16,928	,000 ^b
Residual	118,668	31	3,828		
Total	248,265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingakat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$$

$$F_{hitung} = 16,928 \text{ dan } F_{tabel} = 4,165$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} disiplin kerja dan motivasi adalah sebesar 16,928 dan F_{tabel} diketahui sebesar 4,165. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $16,928 > 4,165$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Medan.

4.1.6 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,522	,491	1,95653

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai R-Square sebesar 0,522 hal ini berarti 52,2% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi

disiplin kerja dan motivasi. Sisanya 47,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin tenaga kerja menawarkan manfaat besar bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga tercapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan penuh kesadaran.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel disiplin (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan mampu menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan. Sehingga apabila kedisiplinan pegawai meningkat, maka tidak diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan disebabkan karena kedisiplinan yang diterapkan, telah diikuti oleh pegawai yang bekerja di Perum Bulog Kota Medan.

Dalam peningkatan menegakkan disiplin karyawan, terdapat baiknya memakai tiga macam sifat disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin karyawan diperlukan sanggup menerapkan ketiga

macam sifat tersebut. Disiplin adalah tindakan menurut karyawan yang memiliki dorongan buat mentaati baku dan peraturan yang terdapat. Tujuan menurut disiplin preventif ini merupakan buat mendorong karyawan agar memiliki disiplin langsung yang tinggi supaya tugas kepemimpinan tidak terlalu berat. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang dilaksanakan sehabis terjadi pelanggaran. Tindakan ini buat mencegah keluarnya pelanggaran lebih lanjut menggunakan cara memberi sanksi atau tindakan disipliner Arifai (2018). Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang-ulang yang berupa sanksi makin berat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh oleh Yusnandar et al. (2020), Nasution & Lesmana (2018), Arifai (2018), Tahir (2019), Jeffrey & Dinata (2017) dan Pawirosumarto *et al.* (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat

kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi pegawai Perum Bulog Kota Medan secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat lingkungan dimana karyawan promosi jabatan, gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, baiknya hubungan interpersonal dengan sesama rekan kerja, serta kehidupan pribadi yang mendukung keberhasilan dalam pencapaian kerja.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan disebabkan karena perusahaan memberikan motivasi yang baik kepada pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di Perum Bulog Kota Medan. Hal ini berarti pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan.

Kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak menyenangkan berupa kegiatan yang dilakukan secara paksa biasanya tidak efektif dan efisien, hanya akan efektif dan efisien jika pekerja mampu membantu pekerja dalam melaksanakan tugasnya dan memotivasi tanggung jawabnya. Untuk mendorong dan memastikan bahwa orang-orang bersedia untuk bekerja, oleh karena itu perlu diupayakan komunikasi dan partisipasi semua pihak yang terlibat. Motivasi

menunjukkan bahwa para pemimpin tahu bagaimana memberi tahu bawahan mereka secara memadai sehingga mereka dapat meluangkan waktu untuk melakukan upaya yang diperlukan untuk mencari nasihat dan rekomendasi tentang masalah yang dipertaruhkan. Untuk itu diperlukan keterampilan kepemimpinan untuk memotivasi bawahan agar bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan Inaray (2016).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020), Hasibuan & Silvya (2019), Prayogi & Nursidin (2018), Al-musadieq (2018), Kongcharoen et al.(2020) Arman et al. (2019), dan Rozi & Sunarsi (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga tercapainya apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan teori-teori diatas yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan kedisiplinan yang terjaga, pegawai yang disiplin menunjukkan bahwasanya memiliki keterikatan yang kuat terhadap

perusahaan yang mana akan berdampak positif bagi organisasi dan tentunya pegawai yang disiplin mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja pegawai dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji pada SPSS diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dimana artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan motivasi pegawai Perum Bulog Kota Medan secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat kecakapan yang baik antar pegawai, mudahnya pegawai dalam beradaptasi, serta pegawai yang proaktif dalam memberikan kontribusi pada perusahaan.

Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan disebabkan karena peraturan yang diterapkan diperusahaan diikuti oleh pegawai, sehingga pegawai kedisiplinan pegawai dikatakan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai (Katiandagho, 2016). Selain itu, perusahaan memberikan motivasi yang baik kepada pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di Perum Bulog Kota Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Handayani (2017), Jeffrey & Dinata (2017) Arif *et al.* (2019), dan Farisi et al.

(2020), membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerjadan motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.
3. Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Secara umum disarankan bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lagi kedisiplinan pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk lebih memperluas penelitian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, karena kemungkinan masih banyak lagi hal-hal yang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian menjadi lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.
2. Pada penelitian ini hanya meneliti kepuasan kerja secara umum, tidak berdasarkan faktor-faktor faktor-faktor pembentuk kinerja pegawai.
3. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner, dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-musadieq, M. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpjakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizan, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). The Effect Of Transformational Leadership and Motivation On Employee Performance.3(2), 100–108. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.98>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance : Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia performance : Empirical evidence from 4-star hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Cipta, H. (2019). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurna Ilmiah Manejemen Dan Bisnis*, 3(1), 60–74.
- Dhaki, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin*. Cv Budi Utama.
- Eldi, A., Malka, I., Rahman, A., & Muchtar, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja*,

- Motivasi Kerja , dan Kemampuan.* 3(1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fay, D. L. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(6), 202–208.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7307.
- Jufrizén, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizén, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizén, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Mukmin M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–96.
- Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)*.
- Juliandi, Azuar. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17, 1–124. <https://doi.org/10.5281>
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Katiandagho, C. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 1(2), 145–160. <http://ejournal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Kongcharoen, J., Onmek, N., & Jandang, P. (2020). *Stress and work motivation of primary and secondary school teachers*. 12(4), 709–723. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0088>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pamulang, U. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV. Jejek.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Priatna, I. A., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. 2(1), 48–58.

- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Rita, M., Payangan, O. R., & Erari, A. (2017). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment , transformational leadership and work motivation on employee performance. 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Sari, I., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pertama Logistics Service. 4(1), 47–59.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tahir, R. (2019). Work Discipline, Competence, Empowerment , Job Satisfaction, and Employee Performance. *October*.
- Tisu, L., & Rusu, A. (2021). Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance : A Contextualized View.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Widya, D. (2021). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manejemen Dan Bisnis*, 6(2), 818–830.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Zati, M. R., Zulkarnen Mora, & Endang Terangisa BR Sinuraya. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Nindya Karya. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 326–335. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KOTA MEDAN

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda ✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kecakapan						
1	Saya merupakan orang yang cukup cakap dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya memiliki kecakapan yang baik ketika ditempatkan dalam suatu tim					
Adaptasi						
3	Saya beradaptasi dengan baik ketika ditempatkan dalam suatu tim					
4	Saya dapat dengan mudah beradaptasi pada lingkungan perusahaan					
Proaktif						
5	Saya menjadi anggota individu yang dapat memberikan solusi ketika terjadi permasalahan pada perusahaan					
6	Saya menjadi anggota tim yang dapat diandalkan dalam bekerja					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X1
(Disiplin)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Preventive</i>						
1	Adanya pemimpin yang memberikan keteladanan bagi karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk tidak melanggar peraturan					
2	Karyawan taat dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan					
<i>Corrective</i>						
3	Perusahaan melakukan koreksi jika ada peraturan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Perusahaan memberikan <i>reward</i> ataupun <i>punishment</i> yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
<i>Progressive</i>						
5	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan					
6	Perusahaan adil dalam penerapan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X2
(Motivasi)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Personal Mastery (Promosi Jabatan)</i>						
1	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar mendapatkan promosi jabatan					
<i>Salary (Gaji)</i>						
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan					
4	Saya bekerja untuk mendapatkan imbalan finansial yang diberikan perusahaan kepada saya.					
<i>Interpersonal Relations (Hubungan Interpersonal)</i>						
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya					
6	Saya dapat membangun hubungan kerja yang baik dengan relasi perusahaan					
<i>Personal Life (Kehidupan Pribadi)</i>						
7	Saya memiliki lingkungan keluarga yang mendukung pekerjaan saya					
8	Saya mendapatkan kepuasan pribadi yang besar dari melakukan pekerjaan dengan baik					

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Disiplin
x1.1	Pearson Correlation	1	,923 **	,958 **	,893 **	,547 **	,923 **	,969 **
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x1.2	Pearson Correlation	,923 **	1	,880 **	,963 **	,554 **	,843 **	,955 **
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x1.3	Pearson Correlation	,958 **	,880 **	1	,849 **	,504 **	,961 **	,952 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x1.4	Pearson Correlation	,893 **	,963 **	,849 **	1	,603 **	,811 **	,947 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x1.5	Pearson Correlation	,547 **	,554 **	,504 **	,603 **	1	,466 **	,669 **
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,000		,005	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x1.6	Pearson Correlation	,923 **	,843 **	,961 **	,811 **	,466 **	1	,926 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Disiplin	Pearson Correlation	,969 **	,955 **	,952 **	,947 **	,669 **	,926 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Motivasi
x2.1	Pearson Correlation	1	,935**	,980**	,693**	,728**	,647**	,980**	,955**	,953**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.2	Pearson Correlation	,935**	1	,965**	,645**	,668**	,667**	,965**	,978**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.3	Pearson Correlation	,980**	,965**	1	,715**	,758**	,691**	1,000**	,981**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.4	Pearson Correlation	,693**	,645**	,715**	1	,726**	,663**	,715**	,681**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.5	Pearson Correlation	,728**	,668**	,758**	,726**	1	,962**	,758**	,714**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.6	Pearson Correlation	,647**	,667**	,691**	,663**	,962**	1	,691**	,678**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.7	Pearson Correlation	,980**	,965**	1,000**	,715**	,758**	,691**	1	,981**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.8	Pearson Correlation	,955**	,978**	,981**	,681**	,714**	,678**	,981**	1	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Motivasi	Pearson Correlation	,953**	,938**	,976**	,804**	,861**	,815**	,976**	,959**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	Kinerja
y.1	Pearson Correlation	1	,539**	,406*	,394*	,596**	,339*	,772**
	Sig. (2-tailed)		,001	,017	,021	,000	,050	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y.2	Pearson Correlation	,539**	1	,497**	,381*	,402*	,399*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001		,003	,026	,018	,020	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y.3	Pearson Correlation	,406*	,497**	1	,228	,269	,479**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,017	,003		,195	,125	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y.4	Pearson Correlation	,394*	,381*	,228	1	,598**	,255	,623**
	Sig. (2-tailed)	,021	,026	,195		,000	,146	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y.5	Pearson Correlation	,596**	,402*	,269	,598**	1	,320	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,125	,000		,065	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y.6	Pearson Correlation	,339*	,399*	,479**	,255	,320	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,050	,020	,004	,146	,065		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	,772**	,746**	,690**	,623**	,729**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,522	,491	1,95653

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129,597	2	64,798	16,928	,000 ^b
Residual	118,668	31	3,828		
Total	248,265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

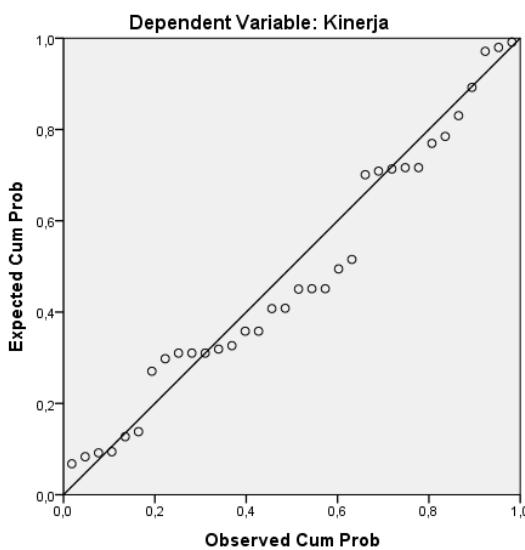
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,376	2,676		3,877	,001		
Disiplin	,327	,120	,390	2,729	,010	,755	1,324
Motivasi	,210	,067	,445	3,115	,004	,755	1,324

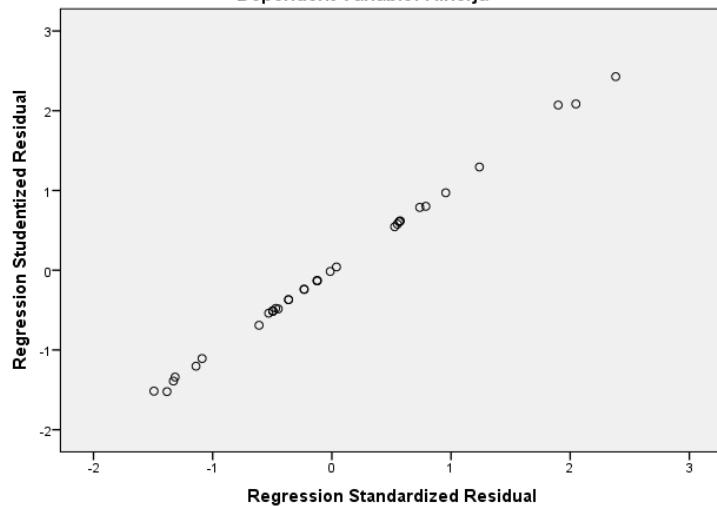
a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89631096
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,088
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	14,7	14,7	14,7
	4,00	23	67,6	67,6	82,4
	5,00	6	17,6	17,6	100,0
Total		34	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	14,7	14,7	14,7
	4,00	21	61,8	61,8	76,5
	5,00	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	14,7	14,7	14,7
	4,00	22	64,7	64,7	79,4
	5,00	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	14,7	14,7	14,7
	4,00	20	58,8	58,8	73,5
	5,00	9	26,5	26,5	100,0
Total		34	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,9	5,9	5,9
	4,00	22	64,7	64,7	70,6
	5,00	10	29,4	29,4	100,0
Total		34	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	14,7	14,7	14,7
	4,00	21	61,8	61,8	76,5
	5,00	8	23,5	23,5	100,0
Total		34	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,9	5,9	5,9
	3,00	5	14,7	14,7	20,6
	4,00	17	50,0	50,0	70,6
Total		34	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	23,5	23,5	23,5
	4,00	16	47,1	47,1	70,6
	5,00	10	29,4	29,4	100,0
Total		34	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,9	5,9	5,9
	3,00	6	17,6	17,6	23,5
	4,00	16	47,1	47,1	70,6
	5,00	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,9	5,9	5,9
	3,00	8	23,5	23,5	29,4
	4,00	16	47,1	47,1	76,5
	5,00	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,9	5,9	5,9
	3,00	4	11,8	11,8	17,6
	4,00	19	55,9	55,9	73,5
	5,00	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	17,6	17,6	17,6
	4,00	19	55,9	55,9	73,5
	5,00	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,9	5,9	5,9
	3,00	6	17,6	17,6	23,5
	4,00	16	47,1	47,1	70,6
	5,00	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,9	2,9	2,9
	3,00	7	20,6	20,6	23,5
	4,00	16	47,1	47,1	70,6
	5,00	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,9	2,9	2,9
	3,00	2	5,9	5,9	8,8
	4,00	19	55,9	55,9	64,7
	5,00	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	8,8	8,8	8,8
	4,00	21	61,8	61,8	70,6
	5,00	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	11,8	11,8	11,8
	4,00	18	52,9	52,9	64,7
	5,00	12	35,3	35,3	100,0
Total		34	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,9	2,9	2,9
	4,00	25	73,5	73,5	76,5
	5,00	8	23,5	23,5	100,0
Total		34	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	8,8	8,8	8,8
	4,00	18	52,9	52,9	61,8
	5,00	13	38,2	38,2	100,0
Total		34	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,9	5,9	5,9
	3,00	5	14,7	14,7	20,6
	4,00	19	55,9	55,9	76,5
Total		34	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	34	2,00	5,00	4,2353	,69887
Motivasi	34	2,00	5,00	3,9706	,79717
Kinerja	34	2,00	5,00	4,0294	,79717
Valid N (listwise)	34				

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418

80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371

43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323
50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220
78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201

87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama	:	Ilham Jufri Sitorus
NPM	:	1705160304
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Sei Paham, 05 Juni 1998
Jenis Kelamin	:	laki - laki
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Alamat	:	Desa Sei Paham, kec. Sei Kepayang

2. Data Orang Tua

Nama Ayah	:	Gusti Sitorus
Nama Ibu	:	Ikbal Panjaitan
Alamat	:	Desa Sei Paham, kec. Sei Kepayang

3. Data Pendidikan Formal

2005-2011	:	SD Negeri 010013 Sei Kepayang
2011-2014	:	MTS Alwashliyah Sei Kepayang
2014-2017	:	SMA Negeri 6 Tanjung Balai
2017-2021	:	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2021
Penulis,

Ilham Jufri Sitorus
Npm.1705160304



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1763/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/6/2021

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 11/6/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ilham Jufri Sitorus
NPM : 1705160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : (Judul 1)
1. Gaji dan insentif yang kurang diberikan oleh perusahaan
2. Promosi dan lingkungan kerja yang menimbulkan kinerja tidak optimal
(Judul 2)
1. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap yang dilakukan
2. Masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang ditetapkan
perusahaan
(Judul 3)
1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Tingginya beban kerja karyawan

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Perum Bulog

Objek/Lokasi Penelitian : Perum Bulog Sub Divisi Regional Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ilham Jufri Sitorus)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1763/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/6/2021

Nama Mahasiswa : Ilham Jufri Sitorus
NPM : 1705160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 11/6/2021
Nama Dosen Pembimbing* : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM *(Signature)* -19/6/2021

Judul Disetujui** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Perum Bulog

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Signature)
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Signature)
(Muhammad Irfan Nasution, SE, MM)

Keterangan:
*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Disisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Ngul | Cerdas | Terpercaya
Menjawab surat ini agar diberikan
ke dan tangganya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2186 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 15 September 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ilham Jufri Sitorus
N P M : 1705160304
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perum Bulog Kota Medan

Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution SE., MM

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **15 September 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Shafar 1443 H
15 September 2021 M



 Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

I	L	H	A	M	J	U	F	R	I	S	I	T	O	R	U	S
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NPM :

1	7	0	5	1	6	0	3	0	4							
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir :

S	E	I	P	A	H	A	M	0	S	J	U	N	I	1	9	9
8																

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L	D	U	S	U	N	X	I	D	E	S	A	S	E	I	
P	A	H	A	M	K	E	C	S	E	I	K	E	P	A	Y	ANG

Tempat Penelitian :

P	E	R	U	M	B	U	L	O	G	S	U	B	D	I	V	I
S	I	R	E	G	I	O	N	A	L	M	E	O	A	N		

Alamat Penelitian :

J	L	S	I	S	I	N	G	A	M	M	A	N	G	A	R	A	J	A
K	M	1	0	,	2	M	E	D	A									

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(Jasman Saripuddin Hajiwan, SE, M.Si.) *(ILHAM JUFRI SITORUS..)*

Wassalam
Pemohon



UMSU
Buletin | Cerdas | Terpercaya
menjawab surat ini agar diberikan
pada tanggal

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2186 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 08 Shafar 1443 H
15 September 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perum Bulog Sub Divisi Regional Medan
Jln.Sisingamangaraja Km.10,2 Medan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesedianya Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Ilham Jufri Sitorus
Npm : 1705160304
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perum Bulog Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Pertinggal



Kantor Cabang Medan
Jl. Sisingamangaraja Km. 10.2
Timbang Deli, 20148
Medan

Telepon : (061) 7867425
Fax. : (061) 7870422

subdivre_madan@bulog.co.id

Nomor : B- 227 /III/02A04/HM.03/09/2021
Sifat : Biasa.
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset.

Medan, 20 September 2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
M e d a n

Menunjuk surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2186/II.3-AU/UMSU-05/F/2021, tanggal 15 September 2021 perihal Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa :

Nama : Ilham Jufri Sitorus
NPM : 1705160304
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perum BULOG Kota Medan.

Pada prinsipnya dapat disetujui untuk melaksanakan Izin Riset dilingkungan Kantor Perum BULOG Cabang Medan untuk keperluan penyusunan tugas akhir pada Program studi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

BULOG
Kantor Cabang Medan
R Darma Wijaya
Pemimpin

Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl.Kapten Mukhtar Basir No.3.Medan, Telp.061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : ILHAM JUFRI SITORUS
NPM : 1705160304
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perum Bulog Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenoemana masalahnya belum terlihat, agar dapat dijelaskan masalah penelitian ini.	10 Juli 2021	
Bab 2	- Kerapian penulisan diperbaiki. - Perlihatkan panah antara hubungan simultan pada gambar paradigm penelitian.	10 Juli 2021	
Bab 3	- Perbaiki defenisi Operasional, defenisi operasional bukan defenisi istilah.	8 Agustus 2021	
Daftar Pustaka	- Gunakan Mendeley dalam daftar pustaka - Tambah Sitasi/Kutipan dari Jurna-jurnal Dosen FEB UMSU yang relevan dengan penelitian.	8 Agustus 2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Sesuaikan instrument pengumpulan penelitian dengan di BAB II, serta sesuaikan dengan kondisi pegawai yang ada di perusahaan.	11 September 2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	11 September 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, 11 September 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hariiniSenin, 27 September 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
berangkan bahwa :

Nama : Ilham Jufri Sitorus
N.P.M. : 1705160304
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Paham, 05 Juni 1998
Alamat Rumah : Dusun XI, Desa Sei Paham, Kec. Sei Kepayang
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Sudah benar
Bab I	Sudah benar
Bab II	- Perbanyak jurnal Dosen FEB UMSU - Pada gambar Kerangka Konseptual gunakan bentuk oval
Bab III	Pada tabel Definisi Operasional gunakan spasi 1
Lainnya	- Gunakan mendeley dalam daftar pustaka - Perbanyak jurnal – jurnal Dosen FEB UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 27 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, SE., M.Si.



**AJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 27 September 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Ilham Jufri Sitorus
N.P.M. : 1705160304
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Paham, 05 Juni 1998
Alamat Rumah : Dusun XI, Desa Sei Paham, Kec. Sei Kepayang
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perum Bulog Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.**

Medan, Senin, 27 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, SE., M.Si.

Pembimbing

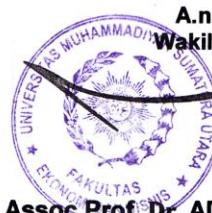
Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



Kantor Cabang Medan
Jl. Sisingamangaraja Km. 10.2
Timbang Deli, 20148
Medan

Telepon : (061) 7867425
Fax : (061) 7870422

E-mail : subdirec_medan@bulog.co.id

Nomor : B- 240 /III/02A04/HM.03/10/2021
Sifat : Biasa.
Lampiran : -
Perihal : **Selesai riset**

Medan, 14 Oktober 2021

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Jalan kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
Tepl. (061) 6623301

M e d a n

Menunjuk Surat dari Perum BULOG Kantor Cabang Medan Nomor : B-227/III/02A04/HM.03/09/2021 Tgl. 20 September 2021 Perihal Izin Riset, untuk keperluan untuk keperluan penyusunan tugas akhir pada program studi S-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini disampaikan bahwa Sdr/i :

Nama : Ilham Jufri Sitorus
N P M : 1705160304
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perum BULOG Kota Medan.

Adalah benar telah melakukan Riset di Kantor Perum BULOG Cabang Medan, dan yang bersangkutan telah selesai melakukan Riset di Perusahaan kami.

Demikian surat ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



R Darma Wijaya
Pemimpin



UMSU

Janggu | Cerdas | Terpercaya
Berpengaruh, berintegritas, berorientasi pada masa depan
dan mengembangkan dirinya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2531/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Robi'ul Awwal 1443 H
13 Oktober 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perum Bulog Sub Divisi Regional Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ilham Jufri Sitorus**
N P M : **1705160304**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Silakan menjawab surat ini, agar disebutkan
namor dan tanggallnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor :1791/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Ilham Jufri Sitorus
NPM : 1705160304
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 10 Shafar 1443 H.
17 September 2021 M



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd