

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

NAMA : SYAHRUL MUAMMAR
NPM : 2005160401
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

Jl. Kapt. M. H. Tjuri No.3 Telp. (061) 6924367 Medan 2013

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Papitia Ujian Strata - 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah melaksanakan ujian tugas akhir yang diselenggarakan pada hari Jum'at, Tanggal 29 Desember 2011 pukul 08.00 WIB dengan selesai, setelah mendengar, dan mempertimbangkan hasil dari pemeriksaan.

ALUMNI

Nama : SYAHRUL MUAMINAN
NPM : 2005160401
Program Studi : MANAJEMEN
Materi Ujian : MANAJEMEN SUMBER Daya MANUSIA
Judul Ujian Akhir : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Diperoleh : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

PEMBIMBING

(SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A.)

(Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Pembimbing

(Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

oc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. 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 TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : SYAHRUL MUAMMAR
NPM : 2005160401
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 November 2024

Pembimbing

PROF. DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



ASSOC. PROF. DR. 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) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : SYAHRUL MUAMMAR
NPM : 2005160401
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	di dalam Labor Debarang jompo danjor Menggunakan Teori-Teori		
BAB 2	Harap Menggunakan Teori Minimal 10 tahun terakhir		
BAB 3	didalam kerangka Teori Harap Menggunakan Area Hasil Penelitian		
BAB 4	Pembahasan Harap diuraikan lebih jelas dan lebih mudah di pahami		
BAB 5	Kesimpulan Harap ditara fixen dalam Bukan dalam bentuk angka		
Daftar Pustaka	Harap Mengutip dari Penelitian Pera dosen		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Maju Sidang Meja hijau	18/11/24	

Medan, 20 November 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN IISB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

PROF. DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **SYAHRUL MUAMMAR**
NPM : 2005160401
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan

SYAHRUL MUAMMAR

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Syahrul Muammar

Program Studi Manajemen

E-mail: syahrulmuammar@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 311 orang dengan sampel sebanyak 76 orang yang diambil menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ABILITY, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Syahrul Muammar

Management Study Program

E-mail: syahrulmuammar@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work ability on employee performance, the influence of work discipline on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, and the combined influence of work ability, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The approach used in this research is an associative approach. The population consists of all 311 employees at PT Perkebunan Nusantara IV Medan, with a sample of 76 respondents selected using the Slovin formula. Data collection was conducted through questionnaires. The data analysis techniques employed include Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-Test, F-Test, and Coefficient of Determination. Data processing was carried out using SPSS software (version 24.00). Partially, work ability has a significant effect on employee performance. Similarly, work discipline has a significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee loyalty. Collectively, work ability, work discipline, and work motivation have a significant impact on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keywords: *Work Ability, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**

Dalam menyelesaikan tugas akhir 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 terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung Ayahanda Agus Salim dan Ibunda Dahlia tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. 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 Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh Dosen dan staff karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

10. Seluruh Staff/Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang memberi izin untuk melaksanakan riset serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 20 November 2024
Penulis

Syahrul Muammar
2005160401

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	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.2 Kemampuan Kerja	22
2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	22
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	23
2.1.2.3 Jenis-jenis Kemampuan Kerja	25
2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja	25
2.1.3 Disiplin Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	27
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	31
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	31
2.1.4 Motivasi Kerja.....	33
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	33
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	34
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	39
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	40
2.2 Kerangka Konseptual	41
2.3 Hipotesis.....	44

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Defenisi Operasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1 Hasil Penelitin	57
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
4.1.2 Identitas Responden.....	57
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	59
4.1.4 Model Regresi.....	66
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	70
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	74
4.2 Pembahasan.....	75
4.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
BAB 5 PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 KPI PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2023	2
Tabel 1.2 Hasil Evaluasi Kemampuan Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Kedisiplinan Karyawan	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.....	47
Tabel 3.4 Penentuan Strata Sampel.....	48
Tabel 3.5 Skala Likert	50
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Skala Likert	59
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	61
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)	63
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X3).....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya yang di dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu juga dengan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. PT Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki misi “Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani”. Untuk itu dalam mewujudkan misi tersebut

perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawan yang profesional dan berdedikasi tinggi. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, dapat dilihat dari hasil penilaian *key performance indicator* (KPI) yang dilakukan sekali setiap tahunnya. Berdasarkan pemantauan hasil kerja dengan menggunakan pengukuran *key performance indicator*.

Tabel 1.1. KPI PT Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2023

No	PERSPEKTIF HASIL	KEY PERFORMANCE INDICATORS	SATUAN	Bobot	2023		SKOR
					RKAP (Target)	Realisasi	
I Keuangan dan Pasar							
1	EBITDA Margin	EBITDA : Sales	%	5,00	18,41	18,90	5,13
2	Net Profit Margin	Net Profit : Sales	%	5,00	5,51	1,63	1,48
3	Revenue Growth	Current Year Revenue : Prior Year Revenue	%	5,00	117,67	86,36	3,67
4	Operating Cash Flow to Sales Ratio	Operating Cash Flow : Sales	%	5,00	20,70	8,68	2,10
5	Pangsa Pasar (Market Share)						
	a. Crued Palm Oil (CPO)	Vol. produksi CPO : Vol. Produksi Nasional	%	3,94	1,53	1,06	2,72
	b. Karet Kering	Vol. Produksi Karet Kering : Vol. Produksi Nasional	%	0,06	0,29	0,21	0,04
	Jumlah Keuangan dan Pasar			24,00			15,14
II Fokus Pelanggan							
1	Klaim Mutu						
	a. Persentase CPO Reject	Vol. CPO di reject : Total Vol. CPO terjual	%	7,87	0	0	7,87
	(Vol. CPO Reject dibagi Vol. Penjualan CPO)						
	b. Persentase Karet Reject	Vol. Karet di reject : Total Vol. karet terjual	%	0,13	0	0	0,13
	(Vol. Karet Reject dibagi Vol. Penjualan Karet)						
2	Survei Kepuasan Pelanggan	Hasil Survei	Skor	7,00	80,50	78,58	6,83
3	Pencapaian Persentase Volume ekspor						
	a. Persentase Vol. Ekspor CPO	Vol. CPO di ekspor : Vol. penjualan CPO total	%	6,89	65,00	15,01	1,59
	b. Persentase Vol. Ekspor Karet	Vol. Karet di ekspor : Vol. penjualan Karet total	%	0,11	68,32	1,79	0,00
	Jumlah Aspek Fokus Pelanggan			22,00			16,42
III Efektivitas Produk dan Proses							
1	Production - On Farm Level						
	a. Tandan Buah Segar (TBS)	Jumlah TBS Kebun sendiri	Ton	3,94	1.566.313	1.462.064	3,68
	b. Karet Kering	Jumlah Karet Kebun sendiri	Ton	0,06	4.787,87	3.707,00	0,04
2	Productivity Growth - End Product						
	a. Crude Palm Oil (CPO)	(Vol. CPO kebun sendiri : Luas TM 2019) : (Vol. CPO Kebun sendiri : Luas TM 2018)	%	3,94	113,55	112,30	3,90
	b. Karet Kering	Vol. Karet Kering : Luas TM 2019) : (Vol. Karet Kering : Luas TM 2018)	%	0,06	97,00	76,06	0,05

Sumber: Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan ada 3 (Tiga) perspektif hasil yang dilihat dari kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu (1) keuangan dan pasar (2) fokus pelanggan, dan (3) efektivitas produk dan proses. Berdasarkan data di atas dapat dilihat untuk dari ketiga perspektif hasil tersebut karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan PT

Perkebunan Nusantara IV Medan. Dari perspektif hasil “keuangan dan pasar” pada *revenue growth* dengan target 117,67, masih terealisasi 86,36. Dari perspektif hasil “fokus pelanggan” pada *pencapaian* persentase volume ekspor karet dengan target 68,32, masih terealisasi 1,79. Dari perspektif hasil “efektivitas produk dan proses” pada *production on farm level* dengan target 4.787,87, masih terealisasi 3.707,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan belum optimal karena masih banyak target yang belum terealisasikan. Maka dari itu, PT Perkebunan Nusantara IV Medan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Marwansyah, 2019) yaitu kemampuan dan keterampilan kerja dari karyawan itu sendiri.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan namun apabila karyawan tidak memiliki kemampuan bekerja yang baik, hal ini yang akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2022).

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam perusahaan, karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas di bidangnya masing-masing dapat membantu PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam mencapai target produksi dan kualitas

produk yang diinginkan. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang memadai, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi. Untuk melihat kondisi kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Hasil Evaluasi Kemampuan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Nama Divisi/Bagian	Fungsi Utama	Keterampilan Utama yang Dibutuhkan	Tanggung Jawab Utama	Indikator Kinerja Utama (KPI)	Persentase Kemampuan Kerja	Evaluasi Kinerja
Divisi Tanaman	Mengelola dan merawat tanaman	Agronomi, Manajemen Lahan	Peningkatan hasil tanaman, Pemeliharaan lahan	Hasil panen per hektar, Kualitas tanaman	85%	Baik
Divisi Teknik & Pengolahan	Pengelolaan teknis dan proses pengolahan	Teknik mesin, Manajemen proses	Efisiensi mesin, Kualitas produk	Waktu henti mesin, Kualitas produk	70%	Cukup
Divisi Infrastruktur	Pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur	Teknik sipil, Manajemen proyek	Pengelolaan proyek, Pemeliharaan fasilitas	Penyelesaian proyek tepat waktu, Kualitas infrastruktur	90%	Baik
Divisi Kemitraan	Kerjasama dengan mitra bisnis	Negosiasi, Manajemen kemitraan	Pembentukan dan pengelolaan kemitraan	Jumlah kemitraan yang berhasil, Kepuasan mitra	60%	Buruk
Divisi Pemasaran	Strategi pemasaran dan penjualan	Pemasaran, Analisis pasar	Peningkatan penjualan, Branding	Volume penjualan, Pangsa pasar	80%	Baik
Divisi Rantai Pasok & Logistik	Pengelolaan rantai pasok dan logistik	Logistik, Manajemen rantai pasok	Pengelolaan stok, Distribusi	Kecepatan pengiriman, Tingkat stok optimal	75%	Cukup
Divisi Pengembangan Bisnis & Hilirisasi	Pengembangan bisnis dan produk hilir	Manajemen bisnis, Inovasi produk	Peningkatan portofolio produk, Pengembangan pasar	Jumlah produk baru, Pertumbuhan pasar	85%	Baik
Divisi Pengadaan	Pengelolaan pengadaan barang	Pengadaan, Negosiasi	Efisiensi pengadaan, Kualitas barang	Biaya pengadaan, Kualitas barang	65%	Buruk
Divisi Strategi & Kinerja Anak Perusahaan	Perencanaan strategi dan evaluasi kinerja	Perencanaan strategis, Analisis kinerja	Pengembangan strategi, Monitoring kinerja	Implementasi strategi, Kinerja anak perusahaan	88%	Baik

Divisi Sistem Manajemen, Sustainability	Pengelolaan sistem manajemen dan keberlanjutan	Manajemen sistem, Keberlanjutan	Pengembangan sistem manajemen, Implementasi praktik berkelanjutan	Kepatuhan sistem, Dampak lingkungan	92%	Sangat Baik
Divisi Riset dan Pengembangan	Penelitian dan pengembangan produk	Riset, Inovasi produk	Pengembangan inovasi, Penelitian pasar	Jumlah penelitian, Implementasi hasil riset	78%	Cukup
Divisi Perbendaharaan, Anggaran & Manajemen Risiko	Pengelolaan keuangan dan risiko	Akuntansi, Manajemen risiko	Pengelolaan anggaran, Identifikasi risiko	Kesehatan finansial, Manajemen risiko efektif	89%	Baik
Divisi Keuangan Strategis & Hubungan Investor	Pengelolaan keuangan dan hubungan investor	Keuangan, Hubungan investor	Pengelolaan keuangan strategis, Komunikasi dengan investor	Kesehatan finansial, Kepuasan investor	80%	Baik
Divisi Akuntansi & Perpajakan	Pengelolaan akuntansi dan perpajakan	Akuntansi, Perpajakan	Pelaporan keuangan, Kepatuhan perpajakan	Ketepatan laporan, Kepatuhan pajak	85%	Baik
Divisi Pengembangan SDM & Budaya	Pengembangan sumber daya manusia	Manajemen SDM, Pengembangan budaya kerja	Rekrutmen, Pengembangan karyawan	Tingkat retensi karyawan, Kepuasan karyawan	82%	Baik
Divisi Operasional SDM	Pengelolaan operasional SDM	Manajemen SDM, Administrasi	Administrasi karyawan, Pengelolaan tunjangan	Efisiensi administrasi, Kepuasan karyawan	75%	Cukup
Divisi Teknologi Informasi	Pengelolaan teknologi informasi	IT, Manajemen sistem	Pengembangan sistem IT, Pengelolaan jaringan	Uptime sistem, Kepuasan pengguna	90%	Baik
Divisi Hubungan Kelembagaan & TJSL	Hubungan kelembagaan dan tanggung jawab sosial	Hubungan publik, Manajemen CSR	Pengelolaan hubungan kelembagaan, Implementasi program CSR	Jumlah program CSR, Kepuasan stakeholder	77%	Cukup
Divisi Hukum	Pengelolaan aspek hukum	Hukum, Kepatuhan	Penanganan masalah hukum, Kepatuhan regulasi	Penyelesaian kasus hukum, Kepatuhan regulasi	80%	Baik
Divisi PSR & Plasma	Pengelolaan program PSR dan plasma	Manajemen proyek, Komunikasi	Implementasi program, Koordinasi dengan petani plasma	Jumlah petani plasma, Keberhasilan program	70%	Cukup

Sumber: Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Berdasarkan tabel kemampuan kerja PT Perkebunan Nusantara IV Medan, hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat beberapa divisi yang kinerjanya dinilai buruk. Divisi-divisi ini mencakup Divisi Kemitraan dan Divisi Pengadaan. Divisi Kemitraan, yang bertanggung jawab atas pembentukan dan pengelolaan kemitraan bisnis, menunjukkan persentase kemampuan kerja sebesar 60%, yang mengindikasikan adanya masalah dalam keberhasilan kemitraan dan kepuasan mitra. Divisi Pengadaan, yang berfokus pada efisiensi pengadaan dan kualitas barang, memiliki persentase kemampuan kerja sebesar 65%, menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam hal biaya pengadaan dan kualitas barang yang diperoleh.

Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar divisi menunjukkan kinerja yang baik atau cukup, kehadiran divisi dengan evaluasi buruk menandakan perlunya perhatian khusus dan tindakan perbaikan. Peningkatan keterampilan, proses kerja, dan strategi manajemen pada divisi-divisi ini sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Upaya peningkatan ini bisa mencakup pelatihan tambahan, perbaikan proses kerja, dan peningkatan komunikasi serta koordinasi antar divisi.

Kemampuan dalam hal bekerja tidak dengan mudah didapat oleh karyawan, karyawan yang memiliki kemampuan biasanya dikarenakan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Melalui kedisiplinan, karyawan akan terbiasa mengikuti prosedur dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif dan meningkatkan kinerjanya.

Disiplin juga membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, disiplin kerja yang baik sangat penting karena lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi. Dengan disiplin yang kuat, karyawan mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerja mereka secara optimal, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk melihat kondisi disiplin kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3. Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Nama Divisi/Bagian	Persentase Kedisiplinan Karyawan	Masalah Kedisiplinan	Rencana Perbaikan
Divisi Kemitraan	60%	Keterlambatan dalam menjalin kemitraan, Komunikasi yang tidak efektif dengan mitra	Meningkatkan pelatihan dalam manajemen kemitraan, Mengembangkan sistem komunikasi yang lebih baik
Divisi Pengadaan	65%	Keterlambatan dalam proses pengadaan, Kurangnya kontrol kualitas pada barang yang diadakan	Memperbaiki proses pengadaan untuk mengurangi keterlambatan, Meningkatkan kontrol kualitas dan evaluasi pemasok
Divisi Teknik & Pengolahan	70%	Keterlambatan dalam perawatan mesin	Pelatihan teknisi dan penjadwalan perawatan rutin
Divisi PSR & Plasma	70%	Keterlambatan dalam program PSR	Meningkatkan koordinasi dan manajemen proyek PSR
Divisi Rantai Pasok & Logistik	75%	Keterlambatan dalam distribusi	Optimalisasi rantai pasok dan logistik
Divisi Operasional SDM	75%	Ketidaktepatan dalam administrasi karyawan	Meningkatkan sistem administrasi dan pengelolaan SDM

Sumber: *Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Medan*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Divisi Kemitraan dan Divisi Pengadaan memiliki persentase kedisiplinan karyawan yang paling rendah, masing-masing sebesar 60% dan 65%. Divisi Teknik & Pengolahan serta Divisi

PSR & Plasma masing-masing memiliki persentase 70%. Divisi Rantai Pasok & Logistik serta Divisi Operasional SDM memiliki persentase kedisiplinan karyawan sebesar 75%. Masalah kedisiplinan yang diidentifikasi meliputi keterlambatan dalam proses kerja dan kurangnya efektivitas komunikasi. Rencana perbaikan melibatkan peningkatan pelatihan, perbaikan proses kerja, dan peningkatan sistem komunikasi dan manajemen.

Tingkat kedisiplinan yang rendah ini berdampak langsung pada kinerja karyawan, menghambat efisiensi dan produktivitas divisi-divisi tersebut. Keterlambatan dalam menjalin kemitraan, pengadaan barang, perawatan mesin, dan distribusi barang mengakibatkan penurunan kualitas layanan dan hasil kerja yang tidak optimal. Dengan meningkatkan kedisiplinan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memperbaiki sistem dan prosedur kerja, diharapkan kinerja karyawan di divisi-divisi tersebut dapat meningkat, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Kasmir, 2019). Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi

mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi.

Melalui karyawan yang termotivasi, PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan. Dari segi motivasi kerja, beberapa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang terkadang kurang paham dengan tugas yang diberikan atasan, akhirnya mereka kurang memiliki motivasi untuk menerima pekerjaan ekstra karena merasa takut kesulitan dalam berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1. Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan belum optimal karena masih banyak target yang belum terealisasikan.

2. Karyawan juga masih bekerja seadanya selama masih sesuai standar prosedur yang diharapkan.
3. Masih adanya beberapa divisi yang memiliki persentase kedisiplinan rendah, masalah kedisiplinan yang diidentifikasi meliputi keterlambatan dalam proses kerja dan kurangnya efektivitas komunikasi.
4. Terdapat beberapa divisi yang kinerjanya dinilai buruk. Divisi-divisi ini mencakup Divisi Kemitraan dan Divisi Pengadaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV 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 kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV 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:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Tika, 2019) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki sejumlah manfaat yang signifikan bagi organisasi, karyawan, dan proses manajemen secara keseluruhan. Menurut (Mangkunegara, 2019) kegunaan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Manfaat dari penilaian kinerja ada 10 (sepuluh) bagian (Rivai, 2018) yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2019) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab

sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen/keterikatan

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (keterikatan karyawan) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan (Mangkunegara, 2019) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2) Faktor Situasional

Faktor situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2019) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input, output*, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

(Sutrisno, 2018) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

- 2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

- 4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau

melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kualitas kerja karyawan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam satu pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan kerja diantaranya adalah

Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbins & Judge, 2022). Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Timpe, 2018). Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan kerja seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya.

Kemampuan kerja menggambarkan sumber daya fisik dan intelektual yang menjadi dasar individu dapat mengandalkan untuk merespon emosional, kognitif, dan tuntutan fisik yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka. (Converso et al., 2018). Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu dan keterampilan (*skill*) kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik dan mempertahankan sebuah organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, kualitas hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini. ada dua faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, (Mangkunegara, 2019), yaitu:

1) Kemampuan Potensi

Kemampuan potensi (*IQ*) yang ada dari karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

2) Kemampuan *Reality (Knowledge + Skill)*

kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehari-hari.

Sedangkan (Robbins & Judge, 2022) menyatakan bahwa kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari faktor, yaitu:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai aktivitas mental,berpikir,menalar dan memecahkan masalah.

2) Kemampuan Fisik

Sementara Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit. Kemampuan fisik yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan yang lebih terbakukan dengan sukses, Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecakatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

3) Kemampuan emosional

Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan persepsi.emosi yang kuat,seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu perturan organisasi, dapat menyebabkan orang itu tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir, 2016), yaitu:

1) *Technical Skill* (Kemampuan teknis)

Pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan konseptual)

Kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat diukur melalui indikator dibawah ini. Indikator kemampuan kerja (Mangkunegara, 2019), adalah sebagai berikut:

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dihasilkan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

2) Ketepatan Waktu Kerja

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Tidak menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

3) Keahlian dan Keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, insentif dan lain-lain.

4) Tanggung Jawab Kerja

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Beberapa dimensi kemampuan intelektual yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, (Robbins & Judge, 2022), yaitu:

- 1) Kecerdasan angka, kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
- 2) Pemahaman verbal, kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- 3) Kecepatan persepsi, kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif, kemampuan mengenali sesuatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi spasial, kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi nya dalam ruang dirubah.
- 7) Daya ingat, kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik (Robbins & Judge, 2022) yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor kekuatan : meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
- 2) Faktor-faktor keluwesan : meliputi keluwesan exten dan keluwesan dinamis.
- 3) Faktor-faktor lain meliputi : koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan 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 konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Selanjutnya (Rivai, 2018) menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, (Sutrisno, 2018) adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan

dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Tidak adanya aturan-aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan faktor-faktor dari disiplin kerja menurut (Siswanto, 2018), yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan 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 karyawan 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 karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Amirullah, 2018), yaitu:

- 1) Agar para pegawai mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Agar organisasi tetap berjalan dengan baik dari masa kemasa dalam menghadapi masalah didalam perusahaan.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Memperoleh tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvy, 2019).

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut (Hasibuan, 2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, (Agustini, 2019), yaitu:

- 1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.

2) Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3) Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2018) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2019) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian

karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Motivasi kerja adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan sesuai keahlian dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab tujuan perusahaan (Siagian, 2019). Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor 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. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2018) ada tujuh, yaitu:

1) 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 karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2) 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 karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

3) 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 karyawan.

4) Tanggung Jawab

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

5) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh organisasi. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat

mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6) Keberhasilan dalam Bekerja

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

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang palaing ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi organisasi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera karyawan.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya seahar 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.

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 waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya (Planda, 2018).

Selanjutnya (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan 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 organisasi. 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.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

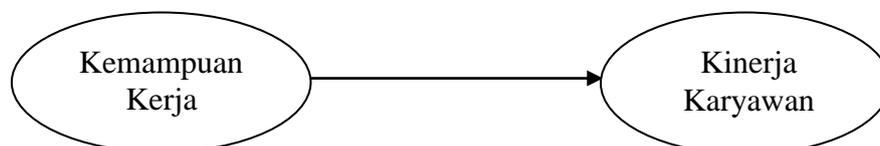
Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Sesuai pendapat (Wibowo, 2020) bahwa indikator motivasi kerja adalah *engagement*, *commitment*, *satisfaction*, dan *turnover*. (Sedarmayanti, 2019) menyebutkan ada sembilan indikator motivasi kerja, antara lain adalah gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab. Sedangkan (Mangkunegara, 2019) menyebutkan bahwa indikator motivasi yaitu kerja keras, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan namun apabila karyawan tidak memiliki kemampuan bekerja yang baik, hal ini yang akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2022).

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam perusahaan, karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas di bidangnya masing-masing dapat membantu PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam mencapai target produksi dan kualitas produk yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2018); (Arif, Maulana, & Lesman, 2020); (Sidik, 2019); (Patarai & Ahmad, 2015); (Logan et al., 2017) dan (Xing, Gao, Jiang, Archer, & Liu, 2018) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

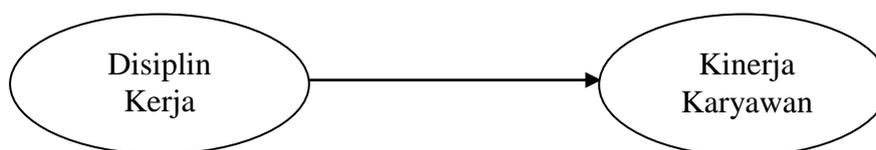
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan dalam hal bekerja tidak dengan mudah didapat oleh karyawan, karyawan yang memiliki kemampuan biasanya dikarenakan

kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Melalui kedisiplinan, karyawan akan terbiasa mengikuti prosedur dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif dan meningkatkan kinerjanya.

Disiplin juga membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, disiplin kerja yang baik sangat penting karena lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi. Dengan disiplin yang kuat, karyawan mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerja mereka secara optimal, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zysman & Alexander, 2020); (Rodrigues-Cle & Dingel, 2021); (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Tanjung, 2015) (Nasution, 2016); (Jufrizen, 2018) (Pulungan, 2017); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Arda, 2017); dan (Arianty, 2016) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

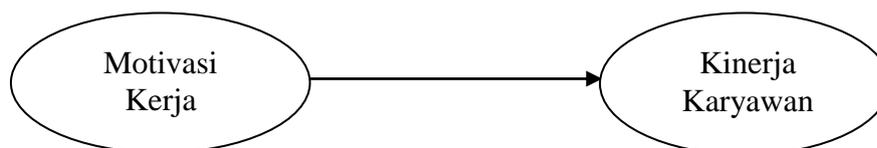


Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kocman & Weber, 2018); (Shkoler & Kimura, 2020); (Rasyid & Tanjung, 2020); (Lesmana & Nasution, 2021); (Lubis, Pasaribu, & Tupti, 2021); dan (Hidayat et al., 2023) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

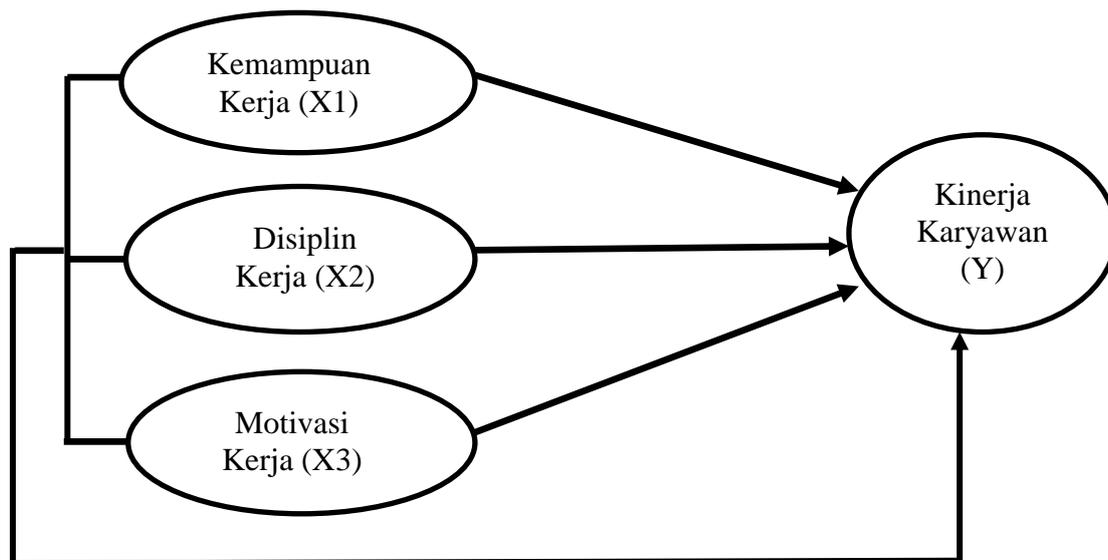


Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut (Sugiyono, 2020) 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.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019).	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan 4) Sikap (Mangkunegara, 2019)
2.	Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan (<i>ability</i>) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbins & Judge, 2022).	1) Hasil Kerja 2) Ketepatan Waktu Kerja 3) Keahlian dan Keterampilan 4) Tanggung Jawab Kerja (Mangkunegara, 2019)
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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 (Rivai, 2018).	1) Tingkat Kehadiran 2) Ketaatan Terhadap Atasan 3) Kesadaran Kerja 4) Tanggung Jawab (Agustini, 2019)

4.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan sesuai keahlian dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab tujuan perusahaan (Siagian, 2019).	1) Kerja keras 2) Orientasi tugas/sasaran 3) Usaha untuk maju 4) Ketekunan 5) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2019)
----	---------------------	---	---

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Juni 2024 sampai dengan selesai, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juli 2024				Agt 2024				Sept 2024				Okt 2024			
	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											■					
Pengebaran Angket												■				
Pengumpulan Data													■			
Penyusunan Tugas akhir														■		
Sidang Tugas akhir																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 311 orang.

Tabel 3.3. Daftar Jumlah Karyawan PTPN IV Medan

NO	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Tanaman	30
2	Divisi Teknik & Pengolahan	33
3	Divisi Infrastruktur	22
4	Divisi Kemitraan	15
5	Divisi Pemasaran	21
6	Divisi Rantai Pasok & Logistik	24
7	Divisi Pengembangan Bisnis & Hilirisasi	15
8	Divisi Pengadaan	13
9	Divisi Strategi & Kinerja Anak Perusahaan	11
10	Divisi Sistem Manajemen, Sustainability	10
11	Divisi Riset dan Pengembangan	16
12	Divisi Perbendaharaan, Anggaran & Manajemen Risiko	10
13	Divisi Keuangan Strategis & Hubungan Investor	10
14	Divisi Akuntansi & Perpajakan	17
15	Divisi Pengembangan SDM & Budaya	13
16	Divisi Operasional SDM	10
17	Divisi Teknologi Informasi	13
18	Divisi Hubungan Kelembagaan & TJSL	12
19	Divisi Hukum	10
20	Divisi PSR & Plasma	15
	Jumlah	311

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan (2024)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{311}{1 + 311 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 75,66$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 76 orang.

Tabel 3.4. Penentuan Strata Sampel

NO	Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Divisi Tanaman	30	76x30/311= 7
2	Divisi Teknik & Pengolahan	33	76x33/311= 8
3	Divisi Infrastruktur	22	76x22/311= 5
4	Divisi Kemitraan	15	76x15/311= 4
5	Divisi Pemasaran	21	76x21/311= 5
6	Divisi Rantai Pasok & Logistik	24	76x24/311= 6
7	Divisi Pengembangan Bisnis & Hilirisasi	15	76x15/311= 4
8	Divisi Pengadaan	13	76x13/311= 3
9	Divisi Strategi & Kinerja Anak Perusahaan	11	76x11/311= 2
10	Divisi Sistem Manajemen, Sustainability	10	76x10/311= 2
11	Divisi Riset dan Pengembangan	16	76x16/311= 4
12	Divisi Perbendaharaan, Anggaran & Manajemen Risiko	10	76x10/311= 2
13	Divisi Keuangan Strategis & Hubungan Investor	10	76x10/311= 2
14	Divisi Akuntansi & Perpajakan	17	76x17/311= 5
15	Divisi Pengembangan SDM & Budaya	13	76x13/311= 3
16	Divisi Operasional SDM	10	76x10/311= 2
17	Divisi Teknologi Informasi	13	76x13/311= 3
18	Divisi Hubungan Kelembagaan & TJSL	12	76x12/311= 3
19	Divisi Hukum	10	76x10/311= 2
20	Divisi PSR & Plasma	15	76x15/311= 4
	Jumlah	311	76

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Sugiyono, 2020) ada banyak alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

2. *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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

3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = 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
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Total Correlation	Sig	Nilai Ketentuan r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,433	0,000	0,225	Valid
Y2	0,461	0,000	0,225	Valid
Y3	0,271	0,018	0,225	Valid
Y4	0,543	0,000	0,225	Valid
Y5	0,485	0,000	0,225	Valid
Y6	0,742	0,000	0,225	Valid
Y7	0,542	0,000	0,225	Valid
Y8	0,528	0,000	0,225	Valid
Y9	0,710	0,000	0,225	Valid
Y10	0,377	0,001	0,225	Valid
Kemampuan Kerja (X1)				
X1	0,344	0,002	0,225	Valid
X2	0,508	0,000	0,225	Valid
X3	0,409	0,000	0,225	Valid
X4	0,522	0,000	0,225	Valid
X5	0,609	0,000	0,225	Valid
X6	0,488	0,000	0,225	Valid
X7	0,330	0,004	0,225	Valid
X8	0,391	0,000	0,225	Valid
X9	0,596	0,000	0,225	Valid
X10	0,683	0,000	0,225	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X1	0,463	0,000	0,225	Valid
X2	0,593	0,000	0,225	Valid
X3	0,601	0,000	0,225	Valid
X4	0,466	0,000	0,225	Valid
X5	0,579	0,000	0,225	Valid

X6	0,469	0,000	0,225	Valid
X7	0,273	0,017	0,225	Valid
X8	0,345	0,002	0,225	Valid
X9	0,387	0,001	0,225	Valid
X10	0,588	0,000	0,225	Valid
Motivasi Kerja (X3)				
X1	0,282	0,013	0,225	Valid
X2	0,643	0,000	0,225	Valid
X3	0,464	0,000	0,225	Valid
X4	0,476	0,000	0,225	Valid
X5	0,716	0,000	0,225	Valid
X6	0,641	0,000	0,225	Valid
X7	0,405	0,000	0,225	Valid
X8	0,443	0,000	0,225	Valid
X9	0,584	0,000	0,225	Valid
X10	0,462	0,000	0,225	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan r_l ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Nilai r_{tabel} dengan $N (76-2)$ pada uji 2 tailed dengan signifikansi 5% didapat nilai sebesar 0,225. Pada tabel 3.6 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 40 item pertanyaan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,225$. Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* $> 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dengan keterangan:

- r_i = Reliabilitas intrsumen
- $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- S_t = Jumlah varians butir
- k = Jumlah item

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,684	0,60	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X1)	0,648		Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,645		Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,666		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1-b3, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
- X1 = Kemampuan Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Motivasi Kerja

3.6.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2020).

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Menurut (Sugiyono, 2020), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2020), Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (uji parsial)

Menurut (Sugiyono, 2020), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05)..
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

3.6.3.2 Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- r = koefisien korelasi berganda
- k = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- r^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 76 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 49 (64,5 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 27 (35,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas karyawan PTPN IV Medan adalah laki-laki. Hal ini menandakan bahwa mayoritas tenaga kerja di PTPN IV Medan didominasi oleh laki-laki, yang kemungkinan besar terkait dengan jenis pekerjaan di perusahaan ini yang mungkin memerlukan tenaga fisik lebih banyak. Dominasi tenaga kerja laki-laki bisa jadi juga dipengaruhi oleh preferensi

rekrutmen atau kualifikasi yang lebih umum di kalangan pekerja laki-laki untuk bidang industri ini.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	15.8	15.8	15.8
	Diploma	5	6.6	6.6	22.4
	Sarjana	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 59 (77,6%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 12 (15,8%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak sebanyak 5 (6,6%) orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PTPN IV Medan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana. Kondisi ini mungkin mencerminkan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pengetahuan lebih mendalam untuk menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan pemahaman akademis atau keterampilan khusus.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	17.1	17.1	17.1
	6-10 Tahun	50	65.8	65.8	82.9
	> 10 Tahun	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 50 (65,8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 13 (17,1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 13 (17,1%) orang

karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 5-6-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PTPN IV Medan memiliki pengalaman kerja yang cukup matang, dengan masa kerja antara 6 hingga 10 tahun. Pengalaman kerja selama 6-10 tahun juga menunjukkan bahwa karyawan pada periode ini kemungkinan telah menguasai tugas-tugas mereka dengan baik dan berkontribusi secara signifikan terhadap operasional perusahaan.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	51,3	27	35,5	8	10,5	0	0	2	2,6	76	100
2	23	30,3	42	55,3	10	13,2	1	1,3	0	0	76	100
3	36	47,4	29	38,2	5	6,6	5	6,6	1	1,3	76	100
4	33	43,4	24	31,6	9	11,8	8	10,5	2	2,6	76	100
5	30	39,5	14	18,4	26	34,2	2	2,6	4	5,3	76	100
6	30	39,5	18	23,7	13	17,1	11	14,5	4	5,3	76	100
7	25	32,9	28	36,8	13	17,1	8	10,5	2	2,6	76	100
8	30	39,5	12	15,8	25	32,9	3	3,9	6	7,9	76	100
9	27	35,5	16	21,1	16	21,1	13	17,1	4	5,3	76	100
10	30	39,5	29	38,2	10	13,2	7	9,2	0	0	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan berkualitas tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,3%.
- 2) Jawaban responden saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap tugas untuk memastikan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%.
- 4) Jawaban responden kuantitas pekerjaan yang saya selesaikan konsisten dengan harapan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,4%.
- 5) Jawaban responden saya saya berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,5%.
- 6) Jawaban responden saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 7) Jawaban responden saya selalu berusaha hadir dan terlibat aktif dalam setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,8%.

- 8) Jawaban responden saya selalu menunjukkan sikap positif dan profesional dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 9) Jawaban responden sikap saya mencerminkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35,5%.
- 10) Jawaban responden saya memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan bersedia untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.

4.1.3.2 Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kemampuan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	51,3	22	28,9	7	9,2	6	7,9	2	2,6	76	100
2	23	30,3	25	32,9	23	30,3	2	2,6	3	3,9	76	100
3	28	36,8	25	32,9	12	15,8	8	10,5	3	3,9	76	100
4	30	39,5	26	34,2	12	15,8	4	5,3	4	5,3	76	100
5	34	44,7	18	23,7	12	17,1	6	7,9	5	6,6	76	100
6	23	30,3	26	34,2	20	26,3	6	7,9	1	1,3	76	100
7	23	30,3	30	39,5	18	23,7	4	5,3	1	1,3	76	100
8	41	53,9	19	25	13	17,1	3	3,9	0	0	76	100
9	27	35,5	25	32,9	17	22,4	4	5,3	3	3,9	76	100
10	34	44,7	25	32,9	9	11,8	8	10,5	0	0	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kemampuan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden hasil kerja saya konsisten memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,3%.

- 2) Jawaban responden saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,9%.
- 3) Jawaban responden saya percaya bahwa hasil kerja saya berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%.
- 4) Jawaban responden ketepatan waktu dalam bekerja adalah prioritas utama bagi saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 5) Jawaban responden saya selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,7%.
- 6) Jawaban responden saya terus mengembangkan keahlian dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,2%.
- 7) Jawaban responden saya yakin dengan keterampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan setiap tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,5%.
- 8) Jawaban responden saya selalu bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,9%.
- 9) Jawaban responden saya selalu memastikan bahwa tugas saya diselesaikan dengan baik dan benar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5%.
- 10) Jawaban responden saya percaya bahwa tanggung jawab kerja saya berkontribusi pada kesuksesan tim dan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,7%.

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	43,4	24	31,6	9	11,8	8	10,5	2	2,6	76	100
2	30	39,5	14	18,4	26	34,2	2	2,6	4	5,3	76	100
3	30	39,5	18	23,7	13	17,1	11	14,5	4	5,3	76	100
4	30	39,5	24	31,6	13	17,1	3	3,9	6	7,9	76	100
5	36	47,4	16	21,1	17	22,4	4	5,3	3	3,9	76	100
6	29	38,2	23	30,3	15	19,7	8	10,5	1	1,3	76	100
7	18	23,7	30	39,5	21	27,6	6	7,9	1	1,3	76	100
8	33	43,4	22	28,9	16	21,1	5	6,6	0	0	76	100
9	30	39,5	28	36,8	9	11,8	7	9,2	2	2,6	76	100
10	29	38,2	24	31,6	20	26,3	1	1,3	2	2,6	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,4%.
- 2) Jawaban responden kehadiran saya konsisten sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 3) Jawaban responden saya merasa kehadiran saya di tempat kerja merupakan bagian penting dari tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 4) Jawaban responden saya selalu mengikuti arahan dan instruksi dari atasan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.

- 5) Jawaban responden saya taat terhadap peraturan dan kebijakan yang disampaikan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%.
- 6) Jawaban responden kesadaran saya terhadap pekerjaan membantu saya tetap fokus dan produktif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.
- 7) Jawaban responden saya bekerja dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab dan tugas saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,5%.
- 8) Jawaban responden saya bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,4%.
- 9) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 10) Jawaban responden saya merasa tanggung jawab saya dalam pekerjaan adalah hal yang utama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	32,9	28	36,8	13	17,1	8	10,5	2	2,6	76	100
2	30	39,5	12	15,8	25	32,9	3	3,9	6	7,9	76	100
3	27	35,5	16	21,1	16	21,1	13	17,1	4	5,3	76	100
4	26	34,2	24	31,6	20	26,3	2	2,6	4	5,3	76	100
5	29	38,2	20	26,3	20	26,3	3	3,9	4	5,3	76	100
6	27	35,5	22	28,9	15	19,7	9	11,8	3	3,9	76	100
7	13	17,1	35	46,1	23	30,3	4	5,3	1	1,3	76	100
8	33	43,4	19	25	19	25	3	3,9	2	2,6	76	100
9	40	52,6	15	19,7	14	18,4	4	5,3	3	3,9	76	100
10	31	40,8	21	31,6	14	18,4	6	7,9	1	1,3	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,8%.
- 2) Jawaban responden saya tidak ragu untuk bekerja keras demi mencapai target mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 3) Jawaban responden saya fokus pada pencapaian sasaran kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5%
- 4) Jawaban responden saya memiliki orientasi yang jelas terhadap tujuan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,2%.
- 5) Jawaban responden saya terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.
- 6) Jawaban responden saya berkomitmen untuk terus memperbaiki diri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5
- 7) Jawaban responden saya selalu tekun dan konsisten dalam menyelesaikan setiap tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,1%.
- 8) Jawaban responden saya selalu fokus pada pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,4%.
- 9) Jawaban responden saya selalu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%.
- 10) Jawaban responden saya berusaha untuk tidak membuang waktu dan fokus pada pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,8%.

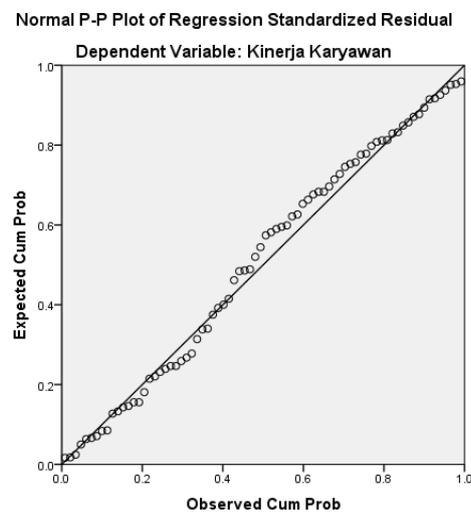
4.1.4 Model Regressi

4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastitas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2020).



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 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.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas (Sugiyono, 2020), dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	.333	3.007
	Disiplin Kerja	.453	2.210
	Motivasi Kerja	.418	2.391

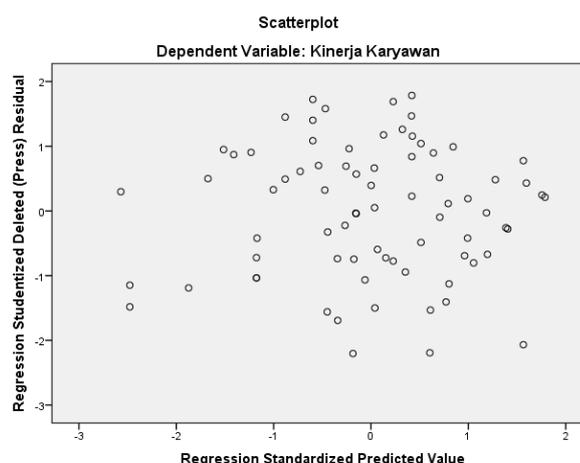
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 3,007, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,210 dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 2,391. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,333 variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,453 dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,418. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2020), Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.226	3.177		3.848	.000
	Kemampuan Kerja	.245	.128	.257	2.913	.016
	Disiplin Kerja	.594	.108	.635	5.520	.000
	Motivasi Kerja	.359	.106	.405	3.383	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 12,226
- 2) Kemampuan kerja = 0,245
- 3) Disiplin kerja = 0,594
- 4) Motivasi kerja = 0,359

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 12,226 + 0,245X_1 + 0,594X_2 + 0,359X_3$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 12,226 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan meningkat sebesar 12,226.
- 2) β_1 sebesar 0,245 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kemampuan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,245 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,594 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja

karyawan sebesar 0,594 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 4) β_3 sebesar 0,359 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,359 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2020)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.226	3.177		3.848	.000
	Kemampuan Kerja	.245	.128	.257	2.913	.016
	Disiplin Kerja	.594	.108	.635	5.520	.000
	Motivasi Kerja	.359	.106	.405	3.383	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

a) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kemampuan kerja sebesar 2,913 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (76-3=73)$, di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 2,913 $>$ t tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,016 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,016 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,520 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (76-3=73)$, di

peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 5,520 $>$ t tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,383 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($76-3=73$), di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 3,383 $>$ t tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif signifikan

antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1029.753	3	343.251	31.592	.000 ^b
	Residual	782.286	72	10.865		
	Total	1812.039	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 31,592 kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 31,592 untuk

kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($76-3-1=72$), di peroleh F tabel 3,12 Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F \text{ hitung} = 31,592 > F \text{ tabel} = 3,12$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.550	3.29622
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,754 atau 75,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,568 yang berarti 56,8% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,29622 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,913 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya, apabila karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan namun apabila karyawan tidak memiliki kemampuan bekerja yang baik, hal ini yang akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2022).

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam perusahaan, karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas di bidangnya masing-masing dapat membantu PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam mencapai target produksi dan kualitas produk yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2018); (Arif, Maulana, & Lesman, 2020); (Sidik, 2019); (Patarai & Ahmad, 2015); (Logan et al., 2017) dan (Xing, Gao, Jiang, Archer, & Liu, 2018) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,520 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya, disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Melalui kedisiplinan, karyawan akan terbiasa mengikuti prosedur dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan,

sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif dan meningkatkan kinerjanya.

Disiplin juga membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, disiplin kerja yang baik sangat penting karena lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi. Dengan disiplin yang kuat, karyawan mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerja mereka secara optimal, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zysman & Alexander, 2020); (Rodrigues-Cle & Dingel, 2021); (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Tanjung, 2015) (Nasution, 2016); (Jufrizen, 2018) (Pulungan, 2017); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Arda, 2017); dan (Arianty, 2016) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,383 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya, motivasi kerja memiliki peran

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta mencapai target perusahaan dengan lebih optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan peningkatan kesejahteraan, untuk memastikan kinerja karyawan tetap pada tingkat yang tinggi.

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kocman & Weber, 2018); (Shkoler & Kimura, 2020); (Rasyid & Tanjung, 2020); (Lesmana & Nasution, 2021); (Lubis, Pasaribu, & Tupti, 2021); dan (Hidayat et al., 2023) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

4.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 31,592 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kemampuan kerja yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat, disiplin kerja mendorong konsistensi dan ketepatan waktu dalam bekerja, sementara motivasi kerja memberikan dorongan internal untuk mencapai target yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan guna memperkuat kemampuan kerja, menerapkan aturan disiplin yang jelas, serta memberikan insentif untuk memelihara motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja keseluruhan perusahaan dapat semakin meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1. Secara parsial kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kemampuan kerja yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memadai cenderung lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk mengikuti aturan dan tanggung jawab mereka dengan baik, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.
3. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan ternyata tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, dan dalam beberapa kasus bisa mengarah pada hasil yang kurang optimal. Hal ini mungkin terjadi jika motivasi yang ada tidak selaras dengan

tujuan organisasi atau dipengaruhi oleh motivasi yang tidak sesuai, seperti terlalu banyak insentif tanpa pengelolaan yang tepat.

4. Secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa ketiga faktor tersebut saling mendukung dan berkontribusi bersama dalam membentuk kinerja yang optimal. Ketika kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi saling melengkapi, karyawan lebih mungkin bekerja secara efisien, termotivasi untuk mencapai target, dan memenuhi standar perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan untuk menetapkan *Key Performance Indicators* (KPI) yang lebih terukur dan relevan pada setiap divisi, serta memberikan pelatihan rutin untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pemahaman yang dibutuhkan untuk mencapai target. Pemberian insentif untuk divisi yang berhasil mencapai target juga dapat menjadi motivasi tambahan.
2. Mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar prosedur yang diharapkan dengan memberikan pengakuan atau reward bagi karyawan yang menunjukkan inisiatif dan inovasi dalam pekerjaannya. Program pengembangan soft skill juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan.
3. Memperkuat penerapan aturan kedisiplinan melalui sistem absensi yang lebih ketat serta memberikan sanksi yang jelas untuk keterlambatan dan pelanggaran lainnya. Peningkatan komunikasi internal melalui pertemuan rutin dan

pelatihan komunikasi dapat membantu mengurangi kesalahan dalam proses kerja dan meningkatkan efektivitas tim.

4. Disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap prosedur dan proses kerja pada Divisi Kemitraan dan Divisi Pengadaan, termasuk peninjauan ulang target, sumber daya, dan metode kerja. Pelatihan khusus dalam manajemen kemitraan dan pengadaan, serta penerapan standar yang lebih ketat, dapat membantu meningkatkan kinerja divisi-divisi tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 76 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact of Training and Development on Employee Performance. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53–68.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmed, U., Khan, P. W., Umrani, Waheed A., & Abbas, S. I. (2015). Diving Deep in Employee Training to Understand Employee Engagement. *Business and Economics Journal*, 07(01), 1–4.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–14.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesman, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Aseanty, D. (2016). Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta. *International Journal of Sustainable Development*, 9(4), 35–42. Retrieved from <http://www.ssrn.com/link/OIDA-Intl-Journal-Sustainable-Dev.htm>
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 3(9), 68–78.
- Bhat, Z. H. (2011). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*, 3(6), 292–293.

- Converso, D., Sottimano, I., Guidetti, G., Loera, B., Cortini, M., & Viotti, S. (2018). Aging and work ability: The moderating role of job and personal resources. *Frontiers in Psychology*, 8(1), 1–12.
- Dahmiri, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 374–380.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal Of Business And Management Science*, 3(5), 138–147.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 2(1), 1–23.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahrurozi, D., Suharto, & Chaeriah, E. S. (2017). The influence of working ability and work environment to the performance of civil servants by motivation of employees work information defense of land arrangement Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(12), 163–171.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–8.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kocman, A. And Weber, G. (2018), Job Satisfaction, Quality Of Work Life And Work Motivation In Employees With Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/Jar.12319>
- Koritsas, S., Lacono, T., Hamilton, D., & Leighton, D. (2008). The effect of active support training on engagement, opportunities for choice, challenging behaviour and support needs. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 3(3), 247–256.
- Kum , F. D., Cowden, R., & Karodia, A. M. (2014). The Impact of Training and Development on Employee Performance : A Case Study of Escon Consulting. *Singaporean Journal of Business , Economics and Management Studies*, 3(3), 72–105.
- Latham, G. P., Seijts, G., & Crim, D. (2008). The effects of learning goal difficulty level and cognitive ability on performance. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 40(4), 220–229.
- Logan, J. W., Lundberg, O. H., Roth, L., & Walsh, K. R. (2017). The effect of individual motivation and cognitive ability on student performance outcomes in a distance education environment. *Journal of Learning in Higher Education*, 13(1), 83–91.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2015). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. MA: Willey-Blackwell.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Perilaku Konsumen : edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu.)*. Bandung: CV Alfabeta.

- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Patarai, L., & Ahmad, J. (2015). Effect of Working Ability and Motivation Performance of Employees the Parks Department and Hygiene. *International Journal of Academic Research*, 7(4), 3–5.
- Pillay, E. (2018). The Impact Of Employee Engagement On Organisational Performance – A Case Of An Insurance Brokerage Company In Gauteng. *Journal of Business and Management*, 20(6), 66–76.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Ratu, C. N. (2020). Pengaruh Pelatihan “Become A Great Employee With Meaningfulness” Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Journal Syntax Idea*, 2(8), 363–380.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th editi.). United Kingdom: Pearson.
- Rodriguez-Clare, A., & Dingel, J. (2021). The Effect Of Compensation, Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Hospital Employee In United States. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health And Midwife Participation*, 2(1), 33–47. <https://doi.org/10.59733/Medalion.V2i1.23>
- Saeed, R., Lodhi, R. N., Sarfraz, Q., Iqbal, A., Mahmood, Z., & Ahmed, M. (2013). The effect of training on employee work. *World Applied Sciences Journal*, 26(3), 399–405.
- Saxena, V., & Srivastava, R. K. (2015). Impact Of Employee Engagement On Employee Performance—Case Of Manufacturing Sectors. *International Journal Of Management Research and Business Strategy*, 4(2), 139–174.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: PPM.

- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-16
- Sidik, R. (2019). Effect of Ability, Work Life Balance, Work Satisfaction on Performance of Employees in BMT Permata- Jatim. *Aloha International Journal of Multidisciplinary Advancement (AIJMU)*, 1(2), 29–34. Retrieved from <http://journal.aloha.academy/index.php/aijmu/article/view/aijmu30101>
- Singh, R., & Mohanty, M. (2010). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review*, 51–56.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto, S. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2.)*. Jakarta: Erlangga.
- Tanwar, A. (2017). Impact Of Employee Engagement on Performnce. *Journal Of Advanced Engineering*, 3(5), 510–515.
- Tika, P. (2019). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (3rd ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Timpe, D. (2018). *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–11.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Xing, S., Gao, X., Jiang, Y., Archer, M., & Liu, X. (2018). Effects of ability and effort praise on children's failure attribution, self-handicapping, and performance. *Frontiers in Psychology*, 9(OCT), 1–9.
- Yanti, D. T. R., Nashori, F., & Faraz. (2018). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 10(2), 103–114.
- Zysman, J., & Alexander, A. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance With Incentives As Intervening Variables (Case Study Of Medical Doctor And Nurses In California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health And Midwife Participation*, 1(4), 147–155.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Syahrul Muammar (2005160401) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Dipoma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun >10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan berkualitas tinggi					
2	Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap tugas untuk memastikan hasil yang memuaskan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Kuantitas pekerjaan yang saya selesaikan konsisten dengan harapan perusahaan					
5	Saya berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
	Kehandalan					
6	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
7	Saya selalu berusaha hadir dan terlibat aktif dalam setiap tugas yang diberikan					
	Sikap					
8	Saya selalu menunjukkan sikap positif dan profesional dalam bekerja					
9	Sikap saya mencerminkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan					
10	Saya memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan bersedia untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus					

Kemampuan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Hasil kerja					
1	Hasil kerja saya konsisten memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik					
3	Saya percaya bahwa hasil kerja saya berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan perusahaan					
	Ketepatan waktu kerja					
4	Ketepatan waktu dalam bekerja adalah prioritas utama bagi saya					
5	Saya selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu					
	Keahlian dan keterampilan					
6	Saya terus mengembangkan keahlian dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya					
7	Saya yakin dengan keterampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan setiap tugas					
	Tanggungjawab kerja					
8	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang diberikan					
9	Saya selalu memastikan bahwa tugas saya diselesaikan dengan baik dan benar					
10	Saya percaya bahwa tanggung jawab kerja saya berkontribusi pada kesuksesan tim dan perusahaan					

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat kehadiran					
1	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja					
2	Kehadiran saya konsisten sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya merasa kehadiran saya di tempat kerja merupakan bagian penting dari tanggung jawab saya					
	Ketaatan terhadap atasan					
4	Saya selalu mengikuti arahan dan instruksi dari atasan dengan baik					
5	Saya taat terhadap peraturan dan kebijakan yang disampaikan oleh atasan					
	Kesadaran kerja					
6	Kesadaran saya terhadap pekerjaan membantu saya tetap fokus dan produktif					
7	Saya bekerja dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab dan tugas saya					
	Tanggung jawab					
8	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang saya kerjakan					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi					
10	Saya merasa tanggung jawab saya dalam pekerjaan adalah hal yang utama					

Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja keras					
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal					
2	Saya tidak ragu untuk bekerja keras demi mencapai target					
	Orientasi tugas/sasaran					
3	Saya fokus pada pencapaian sasaran kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya memiliki orientasi yang jelas terhadap tujuan kerja					
	Usaha untuk maju					
5	Saya terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja					
6	Saya berkomitmen untuk terus memperbaiki diri					
	ketekunan					
7	Saya selalu tekun dan konsisten dalam menyelesaikan setiap tugas					
8	Saya selalu fokus pada pekerjaan					
	Pemanfaatan waktu					
9	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja					
10	Saya berusaha untuk tidak membuang waktu dan fokus pada pekerjaan					

KEMAMPUAN KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	41
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	31
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	30
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	33
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	43
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	29
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	30
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
33	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	2	38
39	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	42
40	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	43
41	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
42	1	5	3	3	5	5	3	3	3	5	36
43	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	42
44	3	5	4	2	5	5	3	2	4	4	37

45	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	42
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
48	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	43
49	4	5	5	5	5	1	4	5	3	5	42
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	41
51	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	41
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	41
53	5	4	5	4	4	5	3	4	1	4	39
54	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	37
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	5	40
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
57	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
58	5	3	4	4	5	3	4	4	2	5	39
59	4	4	5	4	2	3	3	5	4	5	39
60	5	4	5	3	1	5	4	3	4	3	37
61	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
62	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	38
63	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	41
64	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	43
65	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	44
66	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
67	5	3	5	4	4	3	2	5	5	3	39
68	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	45
69	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	41
70	5	4	4	2	2	3	5	5	5	4	39
71	5	4	2	5	1	4	5	4	4	5	39
72	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	41
73	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	44
74	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	44
75	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
76	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	43

DISIPLIN KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
3	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
4	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
7	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	38
9	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
11	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36

12	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
13	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
14	1	5	5	5	3	3	4	5	1	5	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	4	3	33
18	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
19	4	5	5	1	3	2	3	5	4	5	37
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	42
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
23	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
24	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
25	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	38
26	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	33
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
31	5	1	4	3	1	4	4	3	5	5	35
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
33	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	2	38
39	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	42
40	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	43
41	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
42	1	5	3	3	5	5	3	3	3	5	36
43	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	42
44	3	5	4	2	5	5	3	2	4	4	37
45	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	42
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
48	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	43
49	4	5	5	5	5	1	4	5	3	5	42
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	41
51	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	41
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	41
53	5	4	5	4	4	5	3	4	1	4	39
54	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	37
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	5	40
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
57	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	38

58	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	42
59	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	45
60	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	42
61	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	42
62	3	5	3	2	5	5	3	2	3	5	36
63	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	39
64	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
66	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
67	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
68	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
69	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
70	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
71	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41
72	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	38
73	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	29
74	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
75	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
76	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	39

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	41
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	31
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	30
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	33
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	43
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36

25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	29
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	30
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	40
39	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	41
40	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	45
41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
42	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	38
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	41
44	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	39
45	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	43
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	38
48	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	42
49	4	5	5	5	5	1	4	5	5	1	40
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	40
51	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	38
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	41
53	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	43
54	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	35
55	5	1	5	5	1	4	4	5	1	4	35
56	5	3	2	5	5	3	5	3	4	5	40
57	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
58	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
59	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	43
60	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	41
61	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
62	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	38
63	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	40
64	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	33
65	3	1	2	3	3	1	3	1	5	5	27
66	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	40
67	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	42
68	4	1	5	3	4	4	4	5	2	5	37
69	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	42
70	4	4	1	3	1	2	4	5	5	5	34

71	2	5	3	4	3	2	4	3	5	5	36
72	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	37
73	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	44
74	4	3	2	5	5	2	5	3	5	3	37
75	4	1	2	4	4	1	4	1	5	4	30
76	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	31

KINERJA KARYAWAN											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
2	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	44
3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	43
4	5	5	4	2	3	2	2	3	2	5	33
5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	39
6	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	41
7	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
8	4	5	4	4	3	2	4	3	2	5	36
9	5	4	4	4	1	2	4	1	2	2	29
10	5	4	3	2	3	1	2	3	1	2	26
11	3	4	5	5	3	5	5	3	5	3	41
12	5	3	5	2	3	2	2	3	2	5	32
13	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	41
14	4	2	5	1	5	5	1	5	5	3	36
15	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	40
16	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	42
17	4	5	5	4	3	2	4	3	2	2	34
18	3	5	5	4	4	5	4	4	5	2	41
19	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	43
20	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	42
21	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	45
22	4	5	4	2	3	1	2	3	1	2	27
23	4	5	4	5	3	5	5	3	5	3	42
24	4	5	4	2	3	2	2	3	2	5	32
25	3	5	4	3	2	3	3	2	3	4	32
26	5	5	5	5	2	3	5	2	3	3	38
27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
29	1	4	2	5	5	4	5	5	4	4	39
30	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
31	5	5	4	5	1	4	5	1	4	4	38
32	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
33	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	39
34	4	5	5	3	5	2	3	5	2	4	38
35	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	44
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46
37	4	5	4	2	5	4	2	5	4	4	39

38	3	5	5	3	4	3	3	4	3	2	35
39	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	45
40	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
41	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
42	5	4	1	1	5	3	1	5	3	5	33
43	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	40
44	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	41
45	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	42
46	5	3	4	5	4	1	5	4	1	5	37
47	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	42
48	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	44
49	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
50	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	45
51	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	44
52	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
53	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
54	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	40
55	5	4	5	5	1	5	5	1	5	5	41
56	1	3	4	5	4	4	5	3	2	4	35
57	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	42
58	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	42
59	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	44
60	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	46
61	5	3	4	5	4	2	4	3	3	5	38
62	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	39
63	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	41
64	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	38
65	5	4	5	5	4	5	3	1	2	3	37
66	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	43
67	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	39
68	5	4	5	2	3	2	4	1	5	4	35
69	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	37
70	5	4	4	5	4	4	4	4	1	3	38
71	5	4	2	4	5	4	2	5	3	4	38
72	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	33
73	5	4	3	4	1	2	4	5	5	4	37
74	5	3	4	2	3	1	4	3	2	4	31
75	5	4	4	5	3	5	4	1	2	4	37
76	5	3	3	4	5	4	3	3	2	5	37

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	39.6974	4.91534	76
Kemampuan Kerja	39.8684	5.15452	76
Disiplin Kerja	39.3026	5.26123	76
Motivasi Kerja	38.7105	5.53971	76

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.509	.707	.617
	Kemampuan Kerja	.509	1.000	.727	.751
	Disiplin Kerja	.707	.727	1.000	.638
	Motivasi Kerja	.617	.751	.638	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Kemampuan Kerja	.000	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	76	76	76	76
	Kemampuan Kerja	76	76	76	76
	Disiplin Kerja	76	76	76	76
	Motivasi Kerja	76	76	76	76

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.754 ^a	.568	.550	3.29622	.568	31.592	3	72	.000	2.049	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

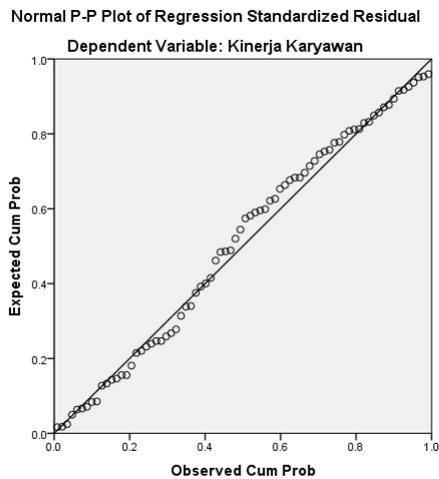
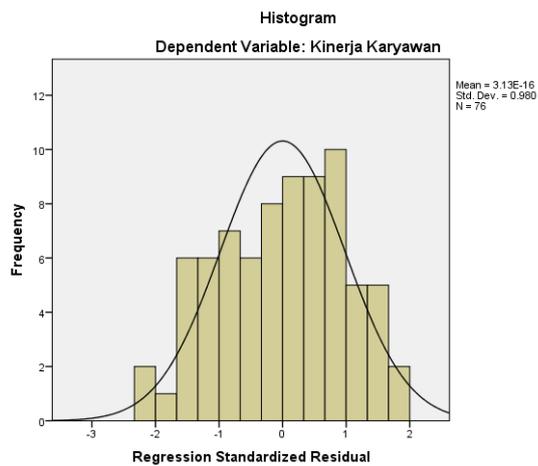
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1029.753	3	343.251	31.592	.000 ^b
	Residual	782.286	72	10.865		
	Total	1812.039	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	Kemampuan Kerja	.245	.128	.257	2.913	.016	.500	.010	.509	.220	.148	.333	3.007
	Disiplin Kerja	.594	.108	.635	5.520	.000	.379	.808	.707	.545	.427	.453	2.210
	Motivasi Kerja	.359	.106	.405	3.383	.001	.148	.571	.617	.370	.262	.418	2.391
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kemampuan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
1	1	3.979	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	19.094	.94	.03	.02	.14
	3	.007	24.502	.05	.00	.68	.50
	4	.004	32.222	.01	.97	.29	.36
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.1745	46.3201	39.6974	3.70541	76
Std. Predicted Value	-2.570	1.787	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.396	1.833	.690	.312	76
Adjusted Predicted Value	29.8239	46.2726	39.7046	3.71841	76
Residual	-7.01225	5.74964	.00000	3.22963	76
Std. Residual	-2.127	1.744	.000	.980	76
Stud. Residual	-2.147	1.758	-.001	1.002	76
Deleted Residual	-7.15364	5.84342	-.00725	3.37845	76
Stud. Deleted Residual	-2.204	1.785	-.003	1.010	76
Mahal. Distance	.097	22.216	2.961	4.268	76
Cook's Distance	.000	.081	.012	.016	76
Centered Leverage Value	.001	.296	.039	.057	76

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



X7	Pearson Correlation	.255*	-.098	.079	-.002	-.017	.073	1	.284*	.006	.197	.330**
	Sig. (2-tailed)	.026	.401	.500	.986	.885	.534		.013	.959	.088	.004
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X8	Pearson Correlation	.055	.128	.034	.515**	.105	-.188	.284*	1	.070	.036	.391**
	Sig. (2-tailed)	.635	.271	.770	.000	.365	.103	.013		.548	.757	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X9	Pearson Correlation	.050	.252*	.143	.176	.335**	.436**	.006	.070	1	.411**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.668	.028	.217	.129	.003	.000	.959	.548		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X10	Pearson Correlation	.118	.177	.118	.339**	.365**	.600**	.197	.036	.411**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.312	.125	.309	.003	.001	.000	.088	.757	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.344**	.508**	.409**	.522**	.609**	.488**	.330**	.391**	.596**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** . 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
.648	10

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Disiplin Kerja
X1	Pearson Correlation	1	-.070	.434**	.002	.042	-.078	.234*	-.015	.577**	.074	.463**
	Sig. (2-tailed)		.546	.000	.987	.718	.504	.042	.898	.000	.526	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2	Pearson Correlation	-.070	1	.299**	.212	.704**	.233*	-.096	.160	-.086	.517**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.546		.009	.066	.000	.043	.408	.167	.461	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3	Pearson Correlation	.434**	.299**	1	-.084	.116	.128	.178	.006	.360**	.383**	.601**

	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.470	.317	.270	.124	.957	.001	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X4	Pearson Correlation	.002	.212	-.084	1	.306**	.183	-.066	.600**	-.093	.252*	.466**
	Sig. (2-tailed)	.987	.066	.470		.007	.113	.571	.000	.425	.028	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X5	Pearson Correlation	.042	.704**	.116	.306**	1	.445**	-.044	.022	.077	.194	.597**
	Sig. (2-tailed)	.718	.000	.317	.007		.000	.708	.848	.507	.094	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X6	Pearson Correlation	-.078	.233*	.128	.183	.445**	1	.090	-.112	.024	.349**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.504	.043	.270	.113	.000		.439	.334	.835	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X7	Pearson Correlation	.234*	-.096	.178	-.066	-.044	.090	1	.201	.161	-.098	.273*
	Sig. (2-tailed)	.042	.408	.124	.571	.708	.439		.082	.164	.402	.017
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X8	Pearson Correlation	-.015	.160	.006	.600**	.022	-.112	.201	1	-.146	.114	.345**
	Sig. (2-tailed)	.898	.167	.957	.000	.848	.334	.082		.210	.329	.002
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X9	Pearson Correlation	.577**	-.086	.360**	-.093	.077	.024	.161	-.146	1	.051	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000	.461	.001	.425	.507	.835	.164	.210		.660	.001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X10	Pearson Correlation	.074	.517**	.383**	.252*	.194	.349**	-.098	.114	.051	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.526	.000	.001	.028	.094	.002	.402	.329	.660		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.463**	.593**	.601**	.466**	.597**	.469**	.273*	.345**	.387**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.002	.001	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** . 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
.645	10

X10	Pearson Correlation	-.106	.079	.007	.087	.246*	.700**	.069	-.101	.356**	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	.361	.499	.950	.453	.032	.000	.551	.386	.002		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.282*	.643**	.464**	.476**	.716**	.641**	.405	.443**	.584**	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** . 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
.666	10

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	-.103	-.097	-.092	-.148	-.078	-.124	-.132	-.026	.162	.433
	Sig. (2-tailed)		.376	.405	.429	.202	.504	.285	.255	.827	.162	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2	Pearson Correlation	-.103	1	.133	.012	-.174	-.024	.044	-.082	.029	-.202	.461
	Sig. (2-tailed)	.376		.254	.915	.132	.839	.705	.482	.803	.080	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3	Pearson Correlation	-.097	.133	1	.148	-.064	.147	.190	-.132	.105	-.066	.271*
	Sig. (2-tailed)	.405	.254		.201	.581	.205	.100	.257	.366	.569	.018
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y4	Pearson Correlation	-.092	.012	.148	1	-.070	.434**	.821**	-.082	.196	-.002	.543**
	Sig. (2-tailed)	.429	.915	.201		.546	.000	.000	.480	.090	.986	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y5	Pearson Correlation	-.148	-.174	-.064	-.070	1	.299**	-.126	.787**	.153	.221	.485**
	Sig. (2-tailed)	.202	.132	.581	.546		.009	.280	.000	.186	.056	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y6	Pearson Correlation	-.078	-.024	.147	.434**	.299**	1	.293*	.236*	.640**	.093	.742**

	Sig. (2-tailed)	.504	.839	.205	.000	.009		.010	.040	.000	.424	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y7	Pearson Correlation	-.124	.044	.190	.821**	-.126	.293*	1	-.065	.316**	.036	.542**
	Sig. (2-tailed)	.285	.705	.100	.000	.280	.010		.578	.005	.755	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y8	Pearson Correlation	-.132	-.082	-.132	-.082	.787**	.236*	-.065	1	.305**	.231*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.255	.482	.257	.480	.000	.040	.578		.007	.044	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y9	Pearson Correlation	-.026	.029	.105	.196	.153	.640**	.316**	.305**	1	.211	.710**
	Sig. (2-tailed)	.827	.803	.366	.090	.186	.000	.005	.007		.067	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y10	Pearson Correlation	.162	-.202	-.066	-.002	.221	.093	.036	.231*	.211	1	.377**
	Sig. (2-tailed)	.162	.080	.569	.986	.056	.424	.755	.044	.067		.001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.433	.461	.271*	.543**	.485**	.742**	.542**	.528**	.710**	.377**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	10

KINERJA KARYAWAN											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Setuju	27	35.5	35.5	48.7

	Sangat setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	10	13.2	13.2	14.5
	Setuju	42	55.3	55.3	69.7
	Sangat setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	7.9
	Kurang setuju	5	6.6	6.6	14.5
	Setuju	29	38.2	38.2	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	25.0
	Setuju	24	31.6	31.6	56.6
	Sangat setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	7.9
	Kurang setuju	26	34.2	34.2	42.1
	Setuju	14	18.4	18.4	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	11	14.5	14.5	19.7
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	36.8
	Setuju	18	23.7	23.7	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	30.3
	Setuju	28	36.8	36.8	67.1
	Sangat setuju	25	32.9	32.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	11.8
	Kurang setuju	25	32.9	32.9	44.7
	Setuju	12	15.8	15.8	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	13	17.1	17.1	22.4
	Kurang setuju	16	21.1	21.1	43.4
	Setuju	16	21.1	21.1	64.5
	Sangat setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Kurang setuju	10	13.2	13.2	22.4
	Setuju	29	38.2	38.2	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KEMAMPUAN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	10.5
	Kurang setuju	7	9.2	9.2	19.7
	Setuju	22	28.9	28.9	48.7
	Sangat setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	6.6
	Kurang setuju	23	30.3	30.3	36.8
	Setuju	25	32.9	32.9	69.7
	Sangat setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	14.5
	Kurang setuju	12	15.8	15.8	30.3
	Setuju	25	32.9	32.9	63.2
	Sangat setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	10.5
	Kurang setuju	12	15.8	15.8	26.3
	Setuju	26	34.2	34.2	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	14.5
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	31.6
	Setuju	18	23.7	23.7	55.3
	Sangat setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	9.2
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	35.5
	Setuju	26	34.2	34.2	69.7
	Sangat setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	6.6
	Kurang setuju	18	23.7	23.7	30.3
	Setuju	30	39.5	39.5	69.7
	Sangat setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	21.1
	Setuju	19	25.0	25.0	46.1
	Sangat setuju	41	53.9	53.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.2
	Kurang setuju	17	22.4	22.4	31.6
	Setuju	25	32.9	32.9	64.5
	Sangat setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	22.4
	Setuju	25	32.9	32.9	55.3
	Sangat setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	25.0
	Setuju	24	31.6	31.6	56.6
	Sangat setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	7.9
	Kurang setuju	26	34.2	34.2	42.1
	Setuju	14	18.4	18.4	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	11	14.5	14.5	19.7
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	36.8
	Setuju	18	23.7	23.7	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	11.8
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	28.9
	Setuju	24	31.6	31.6	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.2
	Kurang setuju	17	22.4	22.4	31.6
	Setuju	16	21.1	21.1	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	11.8
	Kurang setuju	15	19.7	19.7	31.6
	Setuju	23	30.3	30.3	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	9.2
	Kurang setuju	21	27.6	27.6	36.8
	Setuju	30	39.5	39.5	76.3
	Sangat setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Kurang setuju	16	21.1	21.1	27.6
	Setuju	22	28.9	28.9	56.6
	Sangat setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	7	9.2	9.2	11.8
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	23.7
	Setuju	28	36.8	36.8	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	3.9
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	30.3
	Setuju	24	31.6	31.6	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	30.3
	Setuju	28	36.8	36.8	67.1
	Sangat setuju	25	32.9	32.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	11.8
	Kurang setuju	25	32.9	32.9	44.7
	Setuju	12	15.8	15.8	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	13	17.1	17.1	22.4
	Kurang setuju	16	21.1	21.1	43.4
	Setuju	16	21.1	21.1	64.5

	Sangat setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	7.9
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	34.2
	Setuju	24	31.6	31.6	65.8
	Sangat setuju	26	34.2	34.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	9.2
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	35.5
	Setuju	20	26.3	26.3	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	9	11.8	11.8	15.8
	Kurang setuju	15	19.7	19.7	35.5
	Setuju	22	28.9	28.9	64.5
	Sangat setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	6.6
	Kurang setuju	23	30.3	30.3	36.8
	Setuju	35	46.1	46.1	82.9
	Sangat setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	6.6
	Kurang setuju	19	25.0	25.0	31.6
	Setuju	19	25.0	25.0	56.6
	Sangat setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.2
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	27.6
	Setuju	15	19.7	19.7	47.4
	Sangat setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	9.2
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	27.6
	Setuju	24	31.6	31.6	59.2
	Sangat setuju	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	15.8	15.8	15.8
	Diploma	5	6.6	6.6	22.4
	Sarjana	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	17.1	17.1	17.1
	6-10 Tahun	50	65.8	65.8	82.9
	> 10 Tahun	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20138

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3774/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/10/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Syahrul Muammar
NPM : 2005160401
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : Disiplin dan Motivasi Kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Indonesia Asahan Aluminium (Inalum)

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

Hormat Saya
Pemohon

(Syahrul Muammar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3774/JDL/SKR/MAN/FEB/UJMSU/15/10/2023

Nama Mahasiswa : Syahrul Muammar
NPM : 2005160401
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 15/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si 24/10/2023

Judul Disetujui**)

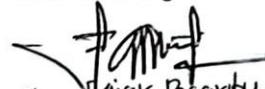
PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN,
DAU MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.SI.)

Medan, 11 Juni 2024.

Dosen Pembimbing


Prof. Fajar Pasaribu, SE., M.Si)

Keterangan

*) Ditulis oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditulis oleh Dosen Pembimbing

Sedikit disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN FIFIFINAS PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 19/SK.BAN-PT/Akred/PT/05/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 6622400 - 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [#umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2220 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 04 Oktober 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Syahrul Muammar
N P M : 2005160401
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **28 Agustus 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Shafar 1446 H
28 Agustus 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SYAHRUL MUAMMAR
NPM : 2005160401
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Harap di buat Masing ² Permasalahan Saputu Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi di. PTP IV dengan jelas	4/7 24.	
BAB 2	Harap Menggunakan Jurnal/Hari Penelitian Asing Jangas Indonesia.	18/7 24.	
BAB 3	Harap di buat tabel jumlah Masing ² Devisi tentang Populasi. Sehingga dapat Mengelahui Siapa saja Rumpunya	27/7 28	
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mandalay.	5/8 24.	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Meju Seminar Proposal	20/8 24	

Medan, Juli 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

PROF. DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 18 September 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Syahrul Muammar
N .P.M. : 2005160401
Tempat / Tgl.Lahir : Lubuk Besar
Alamat Rumah : gg setia no. 18, Jl Pengabdian, Bandar Setia,
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Oke
Bab I	Memperbaiki landa baca & latar belakang
Bab II	Memperbaiki kerangka konseptual
Bab III	-
Lainnya	Simpulan Mandley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

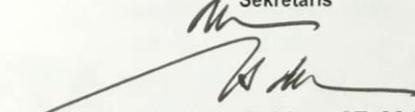
Medan, *Rabu, 18 September 2024*

TIM SEMINAR

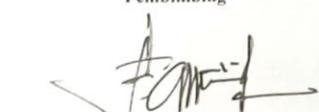
Ketua


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

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si.

Pembimbing


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Pemanding


Susi Handayani, S.E., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 18 September 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Syahrul Muammar
N.P.M. : 2005160401
Tempat / Tgl.Lahir : Lubuk Besar
Alamat Rumah : gg setia no. 18, Jl Pengabdian, Bandar Setia,
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si*

Medan, Rabu, 18 September 2024

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

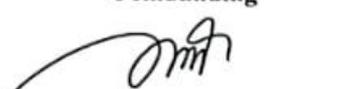
Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Pemanding


Susi Handayani, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan



Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Syahrul Muammar
NPM : 2005160401
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data 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 tanda 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 sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2024
Pembuat Pernyataan



SYAHRUL MUAMMAR

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



ISU

da Yth.

ak Dekan

ltas Ekonomi

.Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 11 JUNI 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : SYAHRUL MUAMMAR

NPM : 2005160401

Tempat/Tgl Lahir : LUBUK BESAR
14 MARET 2002

Program Studi : Akuntansi

Nama Mahasiswa : BANDAR SETIA PERCUT SEI
TUAN DELI SERDANG

Tempat Penelitian: PT PERKEBUNAN NUSANTARA
IV

Nama Penelitian : JL LETJENSUPRPTO NO. 2
HAMDAN KEC MEDAN MAIMUN

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan verifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

Surat Imitasi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

WASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, SE,MSi)

Wassalam
Pemohon

SYAHRUL MUAMMAR)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/18/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#) [t/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#)

Nomor : 2220 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 23 Shafar 1446 H
28 Agustus 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional II Medan
Jl.Letjen Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir 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 : Syahrul Muammar
Npm : 2005160401
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan..

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





Nomor : 2SDM / X / / II / 2024
Lamp. :
Hal : Izin Penelitian

Medan, 30 Agustus 2024

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 2220/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 28 Agustus 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini:

NAMA	NIM	PRODI
Syahrul Muammar	2005160401	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kejasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

Pt. Kepala Bagian



Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan
Jl. Letjend Suprpto No 2 Medan
Telp : +62 61 4154666
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Syahrul Muammar
Npm : 2005160401
Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuk Besar, 14 Maret 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2 (Dua) dari 3 (Tiga) Bersaudara
Alamat : Gg Setia no. 18, Jl Pengabdian, Bandar Setia
No. Handphone : 082362888533
Email : syahrulmuammar0809@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Agus Salim
Nama Ibu : Dahlia
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun Perumnas, Desa Pulau Sejuk
No. Handphone : 085261532801

3. Data Pendidikan Formal

SDN 010194 Desa Pulau Sejuk : Tamat tahun 2008 - 2014
SMP Negeri 2 Lima Puluh : Tamat tahun 2014 - 2017
MAN Batubara : Tamat tahun 2017 - 2020
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Tamat tahun 2020 - sekarang

Medan, 20 November 2024


(Syahrul Muammar)