

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. PLN(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : ARINI AYUDININGRUM
NPM : 1605160466
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diadakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2020, pukul 14.00 WIB sampai lengkap selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ARINI AYUDININGRUM
NPM : 1605160466
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

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

Tim Peugji

Pengaji I
(H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.)

Pengaji II
(SALMIAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Fembimbing

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.)

Ketua

(DR. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

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



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



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ARINI AYUDININGRUM
N.P.M : 1605160466
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Disetujui Oleh :

Dr Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Arini Ayudiningrum*
NPM : *1605160466*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bawa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *21 JAN 2020*

Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M

Nama lengkap : ARINI AYUDININGRUM
NPM : 1605160466
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04/03/20	Tambahkan gbr yg jkt & uji F Tambahkan korelasi antar variabel peneritian Tambahkan lampiran	JF.	
05/03/20	Pembuktikan abstrak Pembuktikan detail angka gbr yg jkt & uji F Buat hal bab 1 utk deskripsi variabel peneritian.	JF.	
06/03/20	Acc Skripsi	JF.	

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M)

Medan, Maret 2020

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Arini Ayudiningrum

Manajemen

ariniayudini@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan jumlah 184 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 65 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner/angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciences)* versi 16,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, secara parsial diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan secara simultan diketahui bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region

Arini Ayudiningrum
Management
ariniayudini@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and discipline on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. The method used in this research is to use the associative and quantitative approaches. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Region Main Unit with 184 people. The number of samples used in this study were 65 people using the Slovin formula.

Data collection techniques used in this study used questionnaire / questionnaire and interview techniques. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t Test and f Test) and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package For the Social Sciences) program version 16.0. The results of this study indicate that partially known motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Region Parent Unit, partially it is known that discipline has a positive and significant effect on the performance of PT. PLN (Persero) North Sumatra Region Main Unit and simultaneously it is known that motivation and discipline together have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Regional Main Unit.

Keywords: *Motivation, Discipline and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dan fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa Kedua Orangtua Penulis Ayah Saimun dan Ibunda Wibdahayati tercinta, yang selama ini memberikan kasih sayang, memberikan motivasi, memberikan dukungan dan mendoakan penulis hingga sejauh ini, adik kandung saya tercinta Shinta Inda Lestari dan Arshaf Siddiq Pranata yang sangat menyayangi, mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini,

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan.,SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman S. Hasibuan SE., M.Si dan Bapak Dr. Jufrizien, SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, S.P, M.M. selaku dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.Si selaku Dosen PA yang telah membantu dan membimbing penulis dalam masalah perkuliahan.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam pembuatan skripsi.
10. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

Penulis menyadari bahwasanya susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memuaskan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran para

pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini agar lebih bermanfaat di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 4 Februari 2020

Penulis

ARINI AYUDININGRUM

1605160466

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional.....	33

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.4 Teknik Pengumpulan Sample	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	53
4.2 Pembahasan	76

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA **84**

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Motivasi	34
Tabel III.2	Indikator Disiplin	34
Tabel III.3	Indikator Kinerja	35
Tabel III.4	Waktu Penelitian	36
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel III.6	Uji Validitas Data Instrument Variabel Motivasi (X ₁).....	41
Tabel III.7	Uji Validitas Data Instrument Variabel Disiplin (X ₂)	42
Tabel III.8	Uji Validitas Data Instrument Variabel Kinerja Pegawai (Y)	43
Tabel III.9	Uji reliabilitas Instrument Penelitian.....	45
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert.....	53
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.3	Identitas Reponden Berdasarkan Usia	55
Tabel IV.4	Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel IV.5	Identitas Reponden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Motivasi (X ₁).....	57
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Disiplin (X ₂)	59

Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas	67
Tabel IV.10 Koefisien Regresi Berganda	69
Tabel IV.11 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	71
Tabel IV.12 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	72
Tabel IV.13 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)	74
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar II.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	31
Gambar II.3	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t	50
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis f	51
Gambar IV.1	Uji Normalitas Histogram	65
Gambar IV.2	Uji Normalitas P-Plot.....	66
Gambar IV.3	Grafik Heteroskedastisitas.....	68
Gambar IV.4	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	72
Gambar IV.5	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	73
Gambar IV.6	Kriteria Uji Nilai F.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini yang kita ketahui perkembangan teknologi semakin berkembang, maka perusahaan atau organisasi mau tidak mau harus mengikuti perkembangan teknologi agar mampu bersaing. Suatu perusahaan juga harus memiliki strategi-strategi yang inovatif. Selain itu, peran SDM juga penting dimana dengan adanya SDM merupakan salah satu aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramli 2019, hal. 232 & 322).

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan berkinerja baik, maka dapat menunjang suatu keberhasilan bisnis. Begitu juga sebaliknya apabila sumber daya manusia yang tidak berkompeten dan kinerjanya buruk maka itu akan menjadi masalah bagi suatu perusahaan (Potu 2013).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan dalam organisasi, karna dengan adanya kinerja dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan dalam persaingan bisnis (Tampi 2014).

Terdapat hubungan yang erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik. Baiknya kinerja suatu pegawai apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik lagi (Sulaksono 2019, hal. 102). Begitu juga apabila menyangkut dengan disiplin dan motivasi.

Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam pengelolaan karyawan mengenai disiplin dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola pdengan sebaik-baiknya (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 2&3).

Motivasi merupakan pendukung keinginan agar lebih bersemangat untuk memenuhi dorongan diri sehingga tindakannya dapat membawa kearah yang lebih optimal. Motivasi juga berfungsi sebagai penggerak karyawan agar lebih giat bekerja demi pencapaian tujuan disuatu perusahaan (Tanjung, 2015).

Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda semua tergantung dengan kebutuhan yang dimiliki pegawai. Kebutuhan pegawai juga memiliki tingkatan yang berbeda-beda bisa berupa kebutuhan yang dominan dan mendasar perilakunya. Apabila seorang pegawai kebutuhannya terpenuhi maka dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan lebih bersemangat dan senang , serta produktif dalam bekerja (Ramli 2019, hal. 6.4). Dengan adanya motivasi dari pemimpin yang diberikan kepada bawahannya maka itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 2).

Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dimana dengan adanya disiplin maka tujuan diperusahaan dapat terwujud dengan maksimal (Amiruddin 2019, hal. 23). Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan datang dan pulang diwaktu yang sudah ditentukan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi peraturan

yang berlaku. Hal tersebut terjadi karena besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan (Arda, 2017). Dengan begitu setiap manager disuatu perusahaan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Luh, Mesha, Rahardjo, & Riza, 2013).

Berdasarkan kenyataannya dilapangan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara terlihat bahwa kinerja pegawai masih adanya kendala dimana beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga harus lembur dan pekerjaan lain tertunda. Masalah yang berkaitan dengan motivasi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara adalah motivasi yang ada pada pegawai kurang dikarenakan tidak adanya motivasi dari pemimpin, motivasi timbul hanya dari diri sendiri saja sehingga apabila ada kegiatan dari kantor pegawai cenderung tidak bersemangat. Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara kurang berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat pada saat memasuki jam kerja tidak tepat waktu dan masih ada yang memperlambat atau menunda-nunda pekerjaannya. Berdasarkan fakta tersebut pemimpin harus lebih memiliki peran yang besar untuk menumbuhkan disiplin karyawannya. Agar tidak menjadi terus menerus dan menghambat pekerjaan.

Kinerja dalam suatu organisasi disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan,

kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi (Sulaksono 2019, hal. 104&105).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan dari pemimpin kepada para pegawai sehingga membuat pegawai kurang termotivasi dalam mengikuti setiap kegiatan diperusahaan.
2. Tidak disiplinnya pegawai dalam memasuki jam kerja dan pulang lebih awal.
3. Adanya penurunan kinerja beberapa karyawan, terlihat dari masih adanya beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu diantaranya sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana pra sarana dan kesempatan berprestasi. Untuk itu dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja hanya dibatasi pada unsur motivasi, dan disiplin pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Objek yang menjadi fokus penelitian adalah pegawai-pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya motivasi dan disiplin bagi terlaksananya kinerja pegawai yang baik dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

1.6.2.2 Bagi pegawai

Dapat meningkatkan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja mereka.

1.6.2.3 Bagi peneliti lain

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang pengingkatan motivasi, disiplin dan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat fundamental dalam mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran keberhasilan dari seorang karyawan (Sulaksono 2019, hal. 102).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tanggung jawab seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan (Wibowo 2014, hal. 87).

Kinerja adalah perilaku kerja dan hasil kerja karyawan yang sudah dicapai pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir 2016, hal. 182).

Kinerja merupakan suatu alat untuk mengevaluasi kerja dari seorang pegawai. Dengan demikian kinerja adalah alat ukur yang biasanya digunakan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan potensi

pegawai (Sofyandi 2013, hal. 122). Kinerja adalah suatu tindakan dalam melaksanakan suatu kegiatan perusahaan tertentu (Darodjat 2015, hal. 111).

Dari definisi yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dalam waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Sikap Mental (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja)

Sikap mental yang dimiliki pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kinerjanya semakin tinggi.

c. Ketrampilan

Karyawan yang memiliki ketrampilan akan lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterampilan.

d. Kepemimpinan

Seorang manajer didalam suatu perusahaan yang memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

e. Tingkat Penghasilan

Pegawai akan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya penghasilan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhannya.

f. Komunikasi

Seorang manajer dan karyawan harus mampu menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

g. Sarana prasarana

Suatu perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja setiap karyawan.

h. Kesempatan berprestasi

Dengan adanya kesempatan berprestasi disuatu perusahaan maka dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi (Sulaksono 2019, hal. 103-105).

Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan, dimana apabila seseorang memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan mengenai pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan tentang sebuah pekerjaan secara baik maka akan memberikan sebuah hasil kerja yang baik pula.

c. Rancangan kerja

Adalah suatu rancangan pekerjaan yang lebih memudahkan seorang karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Adalah kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang itu berbeda-beda.

e. Motivasi kerja

Merupakan suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan. Dimana apabila seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat maka seorang karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik lagi.

f. Kepemimpinan

Adalah suatu perilaku seorang atasan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan.

g. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh setiap suatu organisasi.

h. Kepuasan kerja

Merupakan sebuah rasa senang atau gembira seseorang sesaat sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

i. Lingkungan kerja

Adalah kondisi disekitar lokasi tempat bekerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

j. Loyalitas

Adalah dimana seorang karyawan tetap bekerja dan membela suatu perusahaan ditempat ia bekerja.

k. Komitmen

Adalah suatu kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dalam bekerja.

i. Disiplin kerja

Adalah kesediaan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh (Kasmir 2016, hal. 189-193).

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai kinerja yang baik yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

Yaitu mencerminkan suatu peningkatan mutu atau standar pekerjaan yang sudah ditentukan disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai.

b. Kuantitas

Adalah peningkatan jumlah dari unit kegiatan yang biasanya menghasilkan barang dari segi jumlah.

c. Keandalan kerja

Adalah dimana seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dilihat dari tingkat ketelitian, kemauan, dan semangat tinggi.

d. Sikap

Merupakan sikap yang dapat ditunjukkan dari tingginya kerjasama antara sesama karyawan dan sikap terhadap atasan dan bawahan (Mangkunegara 2013, hal. 75).

Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan yang lebih baik yang akan dicapai pada masa yang akan datang
- b. Standar

Merupakan ukuran dari suatu tujuan yang akan dicapai

- c. Sarana atau alat

Merupakan suatu faktor penunjang untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan

- d. Kompetensi

Adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang telah diberikan

- e. Motivasi

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

- f. Peluang

Adalah Seorang karyawan yang perlu mendapatkan kesempatan dalam menunjukkan prestasi kerjanya (Wibowo 2014, hal. 86).

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan (Fahmi 2016, hal. 87). Motivasi juga merupakan sebuah dorongan dan keinginan yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu (Kristanti 2019, hal. 2). Motivasi adalah konsep penting untuk perilaku pegawai karena efektivitas organisasi tergantung bagaimana pegawai mengharapkan untuk dibentuk. Dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk tujuan insentif (Amanah 2011, hal. 176). Motivasi adalah suatu alat penggerak pegawai dalam melakukan tujuan yang akan dicapai disuatu perusahaan (Mangkunegara 2013, hal. 93).

Motivasi merupakan dorongan untuk karyawan bawahan agar mereka dapat bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai suatu tujuan diperusahaan (Sutrisno 2016, hal. 110).

Berdasarkan definisi-definisi diatas , motivasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan terutama untuk seorang pegawai. Dengan begitu maka dorongan, keinginan yang ada akan mampu menciptakan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor eksternal, dimana faktor-faktor tersebut berasal dari karyawan.

a. Faktor intern

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh semua orang dimana itu merupakan upaya untuk mempertahankan hidup dengan mengerjakan berbagai hal baik itu buruk, halal atau haram dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki yang dimaksud adalah keinginan untuk memiliki suatu barang atau benda, sehingga dengan timbulnya keinginan tersebut seseorang akan menjadi ter dorong untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tujuan seseorang bekerja selain mendapatkan gaji/upah juga ada keinginan untuk memperoleh status yang lebih tinggi, dihormati orang lain , nama baik dan lain sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila seseorang sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seseorang tersebut akan memiliki keinginan pengakuan terhadap prestasinya yaitu dengan diberikannya penghargaan.

Didalam dunia kerja juga diinginkan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

5. Keinginan untuk berkuasa

Dalam bekerja seseorang akan memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin ataupun dipilih menjadi ketua atau kepala dan sebagainya.

b. Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang ada disuatu perusahaan digunakan untuk melakukan pekerjaan yang dapat.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan alat yang penting guna mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan membuat lebih tertarik dalam melakukan pekerjaannya.

3. Supervise yang baik

Dengan adanya supervise yang baik dalam perusahaan maka seseorang yang melakukan pekerjaannya tidak akan membuat kesalahan. Dimana fungsi supervise yaitu membimbing dan memberikan arahan pada pekerjaan yang kita lakukan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang yang loyal terhadap suatu perusahaan itu dikarenakan adanya jaminan karier yang jelas.

5. Status dan tanggung jawab

Dengan adanya status dan kedudukan yang dimiliki karyawan itu merupakan salah satu dambaan yang dibanggakan sebab mereka mengharapkan dapat menduduki jabatan yang ada diperusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan berfungsi untuk mengatur dan melindungi karyawan yang ada. Sehingga diharapkan agar karyawan dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan (Sutrisno 2016, hal. 116-120).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut

:

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu adalah dimana seseorang yang memiliki minat, sikap dan kebutuhan yang dibawanya dalam situasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dimana pekerjaan yang memuaskanakan membuat seseorang lebih termotivasi dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik situasi kerja

Karakteristik situasi kerja adalah situasi dimana terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan suatu tindakan organisasi sebagai kesatuan (Bismala, Arianty, & Farida 2017, hal. 106-107).

2.1.2.3 Teori-teori Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Teori motivasi klasik merupakan teori yang mengutamakan pemenuhan biologis berupa gaji atau upah, barang atau benda.

2. Teori-teori Abraham Maslow

Teori motivasi A.H. Maslow dinamakan “A Theory of Human Motivation”. Teori ini mengikuti teori jamak, yaitu seseorang memiliki keinginan untuk bekerja dikarenakan adanya dorongan untuk memenuhinya kebutuhan yang bermacam-macam. Maslow berpendapat apabila kebutuhan pertama seseorang telah dipenuhi maka kebutuhan tingkat dua akan menjadi kebutuhan yang utama begitu seterusnya. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yaitu :

a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik)

Merupakan kebutuhan makan, minum ,udara dan lain sebagainya.

b. *Security of safety needs* (kebutuhan keselamatan)

Merupakan kebutuhan akan keamanan jiwa dan kebutuhan keamanan harta diwaktu jam-jam kerja

c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)

Merupakan kebutuhan dimana seseorang ingin diterima oleh orang lain, kebutuhan akan rasa ingin dihormati, kebutuhan akan perasaan untuk maju dan tidak gagal dan kebutuhan akan perasaan ikut serta sense of participation.

d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan Prestise)

Merupakan kebutuhan diberikannya prestise dalam suatu pekerjaan, dimana semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau jabatan maka semakin tinggi pula prestisennya.

e. *Self actualization* (aktualisasi diri)

Menurut maslow kebutuhan jenjang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan potensi seseorang. Kebutuhan ini dapat terpenuhi dari usaha individu itu sendiri dan kebutuhan ini akan terus berjalan dengan meningkatnya jenjang karir seseorang.

3. Teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini dikenal dengan Herzberg Two Factor Theory atau sering juga disebut sebagai Teori Motivasi Kesehatan (faktor Higienis). Motivasi yang ideal adalah suatu bentuk usaha akan menjadi peluang untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan

4. Teori motivasi *human relations*

Teori motivasi *human relations* merupakan teori yang mengutamakan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya.

5. Teori motivasi Claude S. George

Teori motivasi Claude S. George merupakan teori yang menekankan pada hubungan antara tempat dan suasana lingkungan organisasi seperti :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju

3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi (Idris 2013, hal. 143-149)

Terdapat teori-teori motivasi yang lainnya yaitu sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan Maslow

Dimana kebutuhan-kebutuhan maslow tersebut sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologi (*Fisiological Needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (*Sosial Needs or Afiliation*)
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor Herzberg adalah kebutuhan yang hanya melihat kondisi yang memungkinkan pemenuhan aset berupa penghargaan dan aktualisasi diri sendiri.

3. Teori Motivasi McClelland

Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dimana dorongan untuk berhasilnya sebuah hubungan dilihat sejauh mana seseorang termotivasi untuk mengerjakannya tugasnya.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini menyatakan faktor utama dalam motivasi merupakan evaluasi individu untuk keadilan dari setiap penghargaan yang diterima pegawai, maksudnya seorang pegawai akan membanding-bandingkan usaha kerja mereka dengan imbalan yang diterima, sehingga sebuah perusahaan harus menyesuaikan dengan usaha dan imbalan yang diterima untuk setiap karyawannya.

5. Teori harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan adalah setiap individu akan memilih dalam mereka bertingkah laku dengan caranya sendiri untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Hal yang dimaksud adalah harapan. Dalam lingkungan organisasi setiap orang memiliki harapan usaha atas prestasinya

6. Teori penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan merupakan setiap perilaku yang kita lakukan harus dibalas dengan perbuatan yang menyenangkan sehingga perilakunya akan dilakukan berulang kedepannya (Daulay et.al 2017, hal. 191-195).

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator dari motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi

Adalah bentuk nilai atau hasil baik berupa tunai maupun tidak dari perusahaan.

2. Pengarahan dan pengendalian

Adalah mengarahkan dan membimbing pegawai agar dapat lebih giat bekerja.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Adalah bersungguh-sungguhnya pegawai dalam bekerja.

4. Kebajikan

Adalah dengan menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan (Siswanto 2011, hal. 124-126).

Terdapat indikator dari motivasi kerja yaitu :

1. Kerja keras

Kerja keras merupakan dengan melakukan suatu kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan adalah menafsirkan yang akan terjadi dimasa yang akan datang dan rencana yang telah dibuat.

3. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju yaitu dengan melakukan kegiatan dalam memperoleh tujuan.

4. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yang dimaksud dengan tingkat cita-cita yang tinggi adalah apa yang diinginkan yang dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan (Mangkunegara 2013, hal. 111).

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Dalam suatu organisasi disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan sebab tujuan yang akan dicapai akan sulit dicapai. Disiplin pegawai seharunya bersifat positif dimana mampu mendidik pegawai bukannya yang bersifat negative yang malah menjatuhkan setiap pegawainya. Tindakan disiplin juga mampu memperbaiki efektivitas kerja.

Disiplin merupakan patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dan bersedianya menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar peraturan (Fahmi 2016, hal. 65).

Disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada disuatu perusahaan. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedang kesediaan yaitu sikap atau perbuatan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Amiruddin 2019, hal. 21-22).

Disiplin kerja merupakan alat untuk manajer disuatu perusahaan untuk berkomunikasi kepada karyawan agar mampu menaati peraturan yang berlaku dan bersedia untuk mengubah perilaku (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 5).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib yang disahkan oleh dewan komisaris yang disepakati oleh serikat pekerja, diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja sehingga semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi harus mengikuti atau menaati tata tertib tersebut dan membentuk serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi 2016, hal. 1).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan dalam diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku pada suatu organisasi (Sinambela 2018, hal. 335).

Disiplin adalah suatu ketaatan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam suatu organisasi (Tobing & Napitupulu 2011, hal. 52). Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada disuatu perusahaan (Hasibuan 2016, hal. 193).

Dengan demikian disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan pegawai dalam organisasi untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan dan apabila melanggar dari peraturan tersebut maka akan dikenai sanksi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin diantara adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas serta mampu menantang dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Maksudnya tujuan yang telah diberikan atau yang telah dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Apabila pimpinan memiliki sikap dan disiplin yang baik maka itu akan menjadi panutan bagi karyawannya begitu juga sebaliknya.

c. Balas Jasa

Dengan adanya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan kecintaan karyawan. Apabila semakin baik kecintaan karyawan terhadap perusahaan maka kedisiplinan juga akan makin baik.

d. Keadilan

Apabila disuatu perusahaan diterapkan keadilan yang baik maka kedisiplinan juga akan baik. Dimana disitu seorang karyawan akan merasa dirinya penting dan dihargai.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan sebuah tindakan paling nyata dalam mewujudkan kedisiplinan. Karyawan akan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, pengarahan, pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Seorang pemimpin dalam perusahaan harus memiliki sikap yang tegas terhadap karyawan yang tidak menaati peraturan dan dapat bertindak untuk memberi sangsi atau hukuman sesuai dengan yang telah ditetapkan.

g. Sangsi

Dengan adanya sangsi yang berat maka karyawan akan semakin takut dalam melanggar peraturan disuatu perusahaan (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 9-10).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu sebagai berikut :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Disuatu perusahaan besar atau kecilnya kompensasi yang berikan kepada karyawan akan mempengaruhi disiplin, dimana para karyawan nantinya akan mematuhi semua peraturan yang sudah ditentukan apabila ia merasa imbalan yang diterima setimpal.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan dalam perusahaan merupakan hal dianggap penting karena lingkungan kerja diperusahaan termasuk seorang karyawan akan memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dalam pembinaan disiplin disuatu perusahaan akan terlaksana apabila peraturan tertulis dijadikan pegangan bersama-sama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila disuatu perusahaan terdapat seorang atasan melanggar disiplin yang telah dibuat dalam peraturan perusahaan, maka seorang karyawan harus berani menegur dari tindakan pelanggarannya itu.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang ada diperusahaan harusnya ada pengawasan, dimana itu akan mampu mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai yang telah dibuat oleh perusahaan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya bisa puas dari penerimaan kompensasi diperusahaan namun perhatian dari atasan juga merupakan hal penting.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Yaitu dengan saling menghormati, saling melontarkan pujian sesuai dengan waktu dan tempat, memberitahu bila akan meninggalkan tempat kepada rekan kerja dan lain sebagainya (Sutrisno 2016, hal. 89).

2.1.3.3 Indikator Disiplin

Ada beberapa indikator disiplin yaitu :

- a. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Yakni peraturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawabnya dan berhubungan dengan divisi kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Semua aturan yang boleh dan apa yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh pegawai (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 9).

Terdapat indikator disiplin yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan

Merupakan seorang pemimpin yang memahami peraturan yang berlaku, dimana itu akan berpengaruh pada tingkat disiplin karyawannya.

- b. Keteladan pimpinan

Yaitu dimana seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi karyawannya. Apabila seorang pemimpin tidak bisa menjadi contoh maka setiap peraturan yang telah dibuat tidak akan mampu berjalan dengan baik.

c. Keadilan

Adalah setiap aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk seluruh pegawai tanpa melihat dari kedudukan atau jabatannya. Apabila ada yang melanggar tetap harus dikenai sangsi.

d. Pengawasan melekat

Merupakan tindakan nyata untuk mengetahui sebuah kesalahan, membenarkan kesalahan, memelihara disiplin, meningkatkan prestasi dan lain sebagainya.

e. Sanksi hukuman

Adalah untuk memperbaiki setiap perilaku karyawan agar mampu menjadi lebih baik lagi bukan untuk menyakiti seorang karyawan.

f. Ketegasan

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus tegas apabila seorang karyawan ada yang melanggar.

g. Hubungan kemanusiaan

Merupakan suatu hal yang bermanfaat dimana mampu mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur ataupun kebijakan yang ada disuatu perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang teliti maka diperlukannya adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dan penelitian untuk semakin memperkuat kerangka penelitian terhadap penelitian terdahulu yang berkenaan dengan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

2.2.1 Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja pegawai

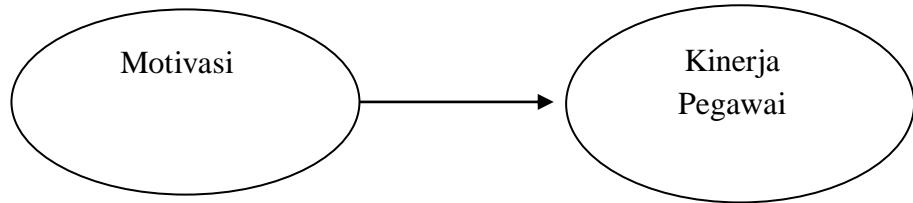
Motivasi merupakan pendukung keinginan seseorang agar bisa lebih bersemangat untuk memenuhi dorongan diri, sehingga tindakannya dapat membawa kearah yang lebih optimal. Motivasi juga berfungsi sebagai penggerak pegawai agar lebih giat bekerja demi pencapaian tujuan disuatu perusahaan (Tanjung, 2015).

Motivasi adalah konsep penting untuk perilaku pegawai karena kinerja pegawai tergantung bagaimana pegawai mengharapkan untuk dibentuk. Dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk tujuan insentif (Amanah 2011, hal. 176).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Astuti & Lesmana 2018) (Gultom 2014) (Wahyudi & Tupti 2019) (Marjaya & Pasaribu 2019) dan

(Rosmaini & Tanjung 2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Dapat diilustrasikan seperti gambar berikut :

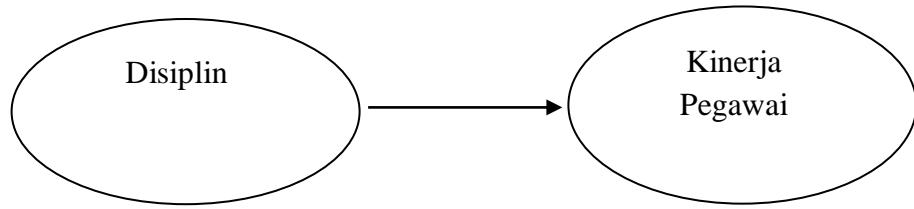


Gambar II.1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dimana dengan adanya disiplin maka tujuan diperusahaan dapat terwujud dengan maksimal (Amiruddin 2019, hal. 23). Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan datang dan pulang diwaktu yang sudah ditentukan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian (Jufrizan, 2018) (Hasibuan& Silvya 2019) (Arianty, 2016) (Pangarso & Susanti 2016) dan (Safitri 2013) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat diilustrasikan dengan gambar berikut :



Gambar II.2 : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

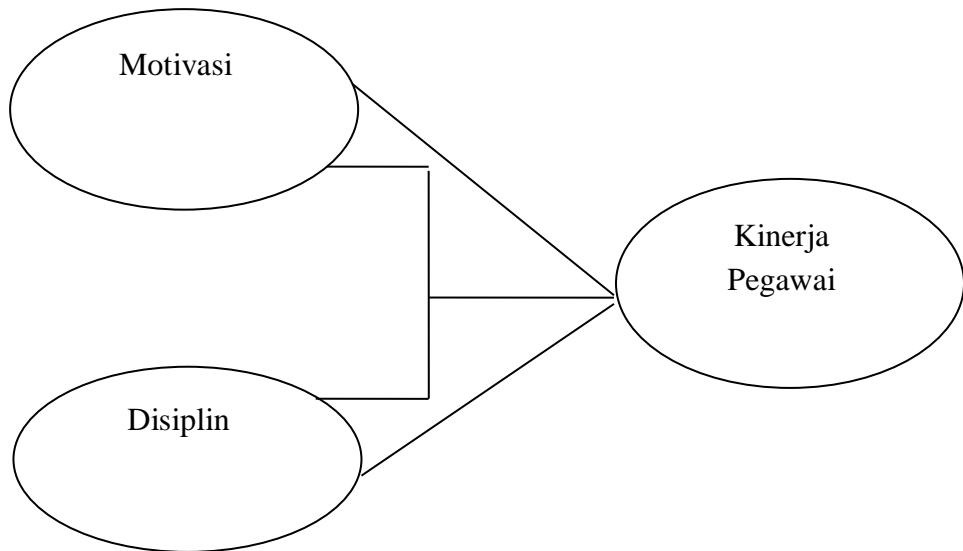
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu keinginan yang pada diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan (Idris 2013, hal. 140).

Disiplin adalah suatu alat bantu yang digunakan dalam suatu organisasi untuk mempertahankan eksitensinya. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik pelaksanaan pekerjaan yang disesuaikan dengan rencana yang telah ditentukan oleh suatu organisasi (Afandi 2016, hal. 2).

Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam pengelolaan karyawan mengenai disiplin dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 2&3).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Hasibuan & Silvya 2019) (Sutrisno 2013) (Pebrianti 2013) (Sutrisno, Fathoni & Minarsih 2016) (Khumaedi, 2016) menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Yang dapat diilustrasikan pada gambar berikut :



Gambar II.3 : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah diatas, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi, Irfan dan Manurung 2014, hal. 86). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menghubungkan satu variabel dengan variabel yang lain , data nya bersifat numerik atau angka (Ismail 2018, hal. 2).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkait dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Independen

3.2.1.1 Motivasi (X1)

Motivasi merupakan dorongan untuk karyawan bawahan agar mereka dapat bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai suatu tujuan diperusahaan (Sutrisno 2016, hal. 110).

Tabel III.1
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Usaha untuk maju
4.	Tingkat cita-cita yang tinggi

(Mangkunegara 2013, hal. 111)

3.2.1.2 Disiplin (X2)

Disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada disuatu perusahaan. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan yaitu sikap atau perbuatan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Amiruddin 2019, hal. 21-22).

Tabel III.2
Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Taat terhadap aturan waktu
2.	Taat terhadap peraturan perusahaan
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4.	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

(Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 9)

3.2.2 Variabel Dependent

3.2.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tanggung jawab seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan (Wibowo 2014, hal. 87).

Tabel III.3

Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Keandalan kerja
4.	Sikap

(Mangkunegara 2013, hal. 75)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Jl. K.L Yos Sudarso No. 284 Medan.

3.3.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2019 s/d Maret 2020. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada table waktu kegiatan penelitian dibawah ini :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No.	Keterangan	2019-2020															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Pembuatan Proposal					■■■■											
4	Seminar Proposal									■							
5	Revisi										■						
6	Riset										■						
7	Pengumpulan Data											■					
8	Pengolahan Data												■■				
9	Penyusunan Skripsi													■■			
10	Sidang Meja Hijau														■		

Sumber : Penulis (2020)

3.4 Teknik Pengambilan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek penelitian. Apabila pada saat melakukan penelitian bermaksud meneliti semua elemen yang ada diwilayah penelitian itu maka penelitiannya disebut penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus (Nurdin & Hartati 2019, hal. 91).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebanyak 184 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek penelitian yang akan diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Nurdin & Hartati 2019, hal. 95). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2017, hal. 166)

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi ($10\% = 0,1$)

Dalam penelitian ini populasi yang diketahui berjumlah 184 orang pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Maka jumlah sampelnya sebagai berikut :

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,01)}$$

$$n = \frac{184}{1 + 1,84}$$

$$n = \frac{184}{2,84}$$

$n = 64,78$

$n = 65$ orang

Melalui perhitungan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 65.

Dalam Angket diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik Simple Random Sampling, yaitu pengambilan sample anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan yang ada dalam populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan :

3.5.1 Angket (Quisioner)

Angket atau kuisioner, teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisioner (angket/ daftar pernyataan). Kuisioner yakni terdapat beberapa pertanyaan didalam nya dimana seorang kelompok maupun individu dapat menjawab pertanyaan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nugroho, 2018, hal. 19).

Kuisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono 2017, hal. 94)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Juliandi, Irfan & Manurung 2015, hal. 77). Uji validitas akan diberikan kepada 65 orang pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan & Manurung 2015 hal. 77)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

(Σy_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kemudian hasil dari r_{xy} dibandingkan dengan nilai product moment (r_{tabel}). Apabila hasil yang sudah diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ maka instrument yang digunakan valid (Payadnya & Jayantika 2018, hal. 31).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Dari penelitian diatas yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (kuisioner) yang telah disebarluaskan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.5.1.1.1 Motivasi

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel Motivasi (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel III.6**Uji Validitas Data Instrument Variabel Motivasi (X₁)**

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,544	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
2	0,615	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
3	0,639	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
4	0,691	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,488	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,588	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,622	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
8	0,665	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
9	0,439	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
10	0,800	0,2441	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.6 diatas tentang uji validitas instrument pada variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2441. Berdasarkan nilai ketentuan r_{tabel} tersebut, maka uji validitas instrument variabel motivasi (X₁) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian instrument yang digunakan pada variabel motivasi (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

3.5.1.1.2 Disiplin

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel disiplin (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel III.7

Uji Validitas Data Instrument Variabel Disiplin (X_2)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,522	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,589	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,669	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,735	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,325	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,761	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,664	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,671	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,248	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,690	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.7 diatas tentang uji validitas instrument pada variabel disiplin (X_2) diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r_{tabel} 0,2441. Berdasarkan nilai ketentuan r_{tabel} tersebut, maka uji validitas instrument variabel disiplin (X_2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pengujian selanjutnya.

3.5.1.1.3 Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel III.8

Uji Validitas Data Instrument Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,691	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,599	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,611	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,499	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,453	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,482	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,717	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,605	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,611	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,504	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.8 diatas tentang uji validitas instrument pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2441. Berdasarkan nilai ketentuan r_{tabel} tersebut, maka uji validitas instrument variabel kinerja pegawai (Y) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian instrument yang digunakan pada variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni suatu ketetapan hasil dimana instrument yang dilakukan memiliki hasil yang sama jika diukur kembali oleh objek yang diteliti (Payadnya & Jayantika 2018, hal. 31). Untuk mengujungi reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

(Sugiyono 2017, hal. 249)

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$$\Sigma \sigma b^2 = \text{Jumlah Varian Butir}$$

$$\sigma I^2 = \text{Varian Total}$$

Kriteria pengujinya :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cranbach alpha $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai cranbach alpha $< 0,6$ maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,749	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,740	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	0,6	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.9 tentang uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,749, variabel disiplin (X_2) sebesar 0,740 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,740.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) $> 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah interaksi langsung yang dilakukan kepada yang diteliti dengan tujuan agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Jika wawancara yang dilakukan diwaktu yang tepat maka hasil informasi yang didapat akan lebih baik lagi (Edi, Sarwo, Rosi, 2016, hal 2).

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu dengan tanya jawab secara langsung kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Regresi, Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2017, hal. 188)

Ket :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Angka arah koefisien regresi (Motivasi)

b_2 = Angka arah koefisien regresi (Disiplin)

X_1 = Variabel Independen (Motivasi)

X_2 = Variabel Independen (Disiplin)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan 2013, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng (tidak sesuai) kekiri atau melenceng (tidak sesuai) kekanan. Pada pendekatan grafik dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang kuat diantara variable independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Begitu juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance InflasiFactor*) yang tidak melebihi 4 atau 5, *Hines dan Montgomery* (Juliandi, Irfan & Manurung 2015, hal. 161).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Begitu juga sebaliknya apabila varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Kriteria penarikan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika nilai t dengan probabilitas sig > 0,05 (Juliandi, Irfan & Manurung 2015, hal. 163).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Secara Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam menguji signifikan hubungan yaitu rumus statistik t sebagai berikut (Sugiyono 2017, hal. 212) :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

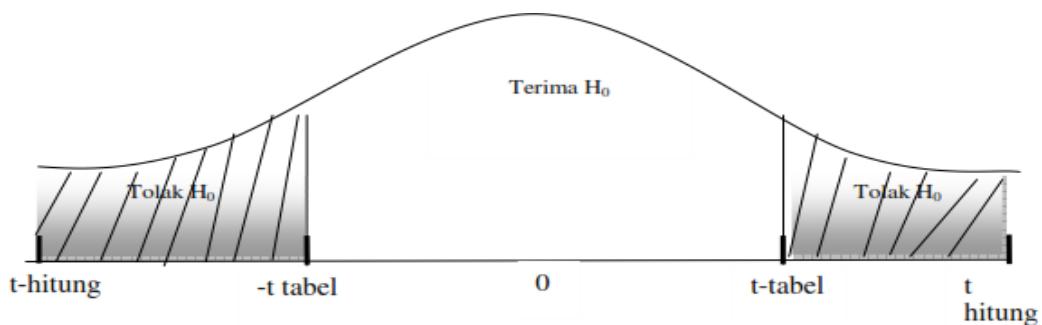
n = jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

Menguji hipotesis dengan uji t. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

1. Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai t yang dihitung berada didalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (simultan)

Apabila akan menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya tanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2016, hal. 192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

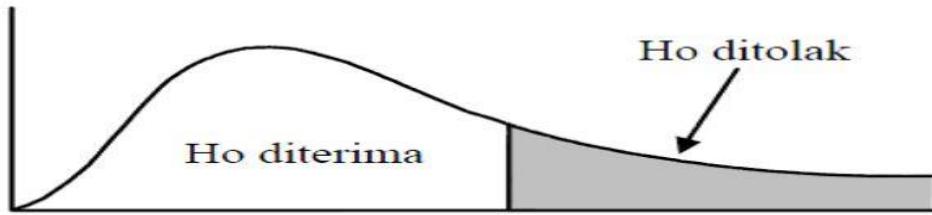
R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a. Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai F yang dihitung berada didalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2

Kurva pengujian Hipotesis f

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai r^2 semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang kecil, begitu juga sebaliknya apabila nilai r^2 semakin besar (mendekati

nol) berarti variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang besar.

Dapat dilihat dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin (X_2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarluaskan dan ditunjukkan kepada 65 orang pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai responden yang menjadi sampel penelitian. Perhitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Table IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono 2017, hal. 94)

Ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas yaitu (X_1) dan (X_2).

4.1.2 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 65 orang pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lamabekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	72,3	72,3	72,3
	Perempuan	18	27,7	27,7	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat 47 orang (72,3%) laki-laki dan 18 orang perempuan (27,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan.

4.1.2.2 Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	41	63,1	63,1	63,1
	31-40	14	21,5	21,5	84,6
	> 40	10	15,4	15,4	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 41 orang atau 63,1%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 21,5% dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang atau 15,4% yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	46,1	46,1	46,1
	Diploma 1	1	1,5	1,5	47,6
	Diploma 2	1	1,5	1,5	49,1
	Diploma 3	9	14	14	63,1
	Strata 1	22	33,8	33,8	96,9
	Strata 2	2	3,1	3,1	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas data terdapat 30 orang pegawai lulusan SMA/SMK sederajat (46,1%), terdapat 1 orang lulusan D1 (1,5%), 1 orang lulusan D2 (1,5%), 9 orang lulusan D3 (14%), 22 orang lulusan S1 (33,8%), dan terdapat 2 orang lulusan S2 (3,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak lulusan SMA/SMK.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tabel IV.5

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	26	40	40	40
	6-10 Tahun	20	30,8	30,8	70,8
	11-15 Tahun	10	15,4	15,4	86,2
	16-20 Tahun	4	6,1	6,1	92,3
	> 20 Tahun	5	7,7	7,7	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas bisa dilihat persentase dari masa kerja responden PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yaitu terdapat 1-5 tahun berjumlah 26 orang (40%), 6-10 tahun berjumlah 20 orang (30,8%), 11-15 tahun berjumlah 10 orang (15,4%), 16-20 tahun berjumlah 4 orang (6,1%) dan > 20 tahun berjumlah 5 orang (7,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak 1-5 tahun masa bekerjanya.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel kinerja pegawai (Y), motivasi (X₁), dan disiplin (X₂). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden, berikut penulisan sajikan hasil angket yang telah disebarluaskan yaitu :

4.1.3.1 Variabel Motivasi(X1)

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Motivasi (X1)

No.	Variabel Motivasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	38,5	39	60	1	1,5	0	0	0	0	65	100
2	25	38,5	30	46,2	10	15,2	0	0	0	0	65	100
3	33	50,8	28	43,0	4	6,2	0	0	0	0	65	100
4	36	55,4	27	41,6	2	3,0	0	0	0	0	65	100
5	35	53,8	29	44,7	1	1,5	0	0	0	0	65	100
6	19	29,2	38	58,5	8	12,3	0	0	0	0	65	100
7	27	41,6	36	55,4	2	3,0	0	0	0	0	65	100
8	23	35,3	42	64,7	0	0	0	0	0	0	65	100
9	16	24,6	43	66,2	6	9,2	0	0	0	0	65	100
10	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya agar lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang 60%.

2. Jawaban responden tentang pernyataan atasan selalu memberikan pujiapabila pegawai menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang 46,2%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan atasan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang 50,8%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan dengan kinerja yang tinggi maka kesempatan untuk menduduki posisi tertentu akan tercapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 36 orang 55,4%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan menjamin hari tua setiap pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang 53,8%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang 58,5 %.
7. Jawaban responden tentang pernyataan setiap pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang 55,4%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan pegawai memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang 64,7%.

9. Jawaban responden tentang pernyataan dalam kesibukan bekerja pegawai berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang 66,2%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan daya, ambisi, dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang 60%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang motivasi (X_1) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (66,2%) pada pernyataan ke sembilan yaitu dalam kesibukan bekerja pegawai berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan.

4.1.3.2 Variabel Disiplin (X_2)

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Disiplin (X_2)

No.	Variabel Disiplin (X_2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	47,7	26	40	8	12,3	0	0	0	0	65	100
2	37	57	28	43	0	0	0	0	0	0	65	100
3	29	44,6	17	26,2	10	15,4	6	9,2	3	4,6	65	100
4	31	47,7	27	41,5	7	10,8	0	0	0	0	65	100
5	20	30,8	45	69,2	0	0	0	0	0	0	65	100
6	29	44,6	32	49,2	4	6,2	0	0	0	0	65	100
7	33	50,8	30	46,2	2	3,0	0	0	0	0	65	100
8	35	53,8	30	46,2	0	0	0	0	0	0	65	100
9	23	35,4	35	53,8	7	10,8	0	0	0	0	65	100
10	30	46,2	35	53,8	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang 47,7%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang 57%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang 44,6%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang 47,7 %.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang 69,2%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang 49,2%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang 50,8%.

8. Jawaban responden tentang pernyataan saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang 53,8%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang 53,8%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang 53,8%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang disiplin (X_2) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (69,2%) pada pernyataan ke lima saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	69,2	19	29,2	1	1,6	0	0	0	0	65	100
2	23	35,4	42	64,6	0	0	0	0	0	0	65	100
3	38	58,5	27	41,5	0	0	0	0	0	0	65	100
4	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100
5	35	53,9	29	44,6	1	1,5	0	0	0	0	65	100
6	28	43,1	35	53,8	2	3,1	0	0	0	0	65	100
7	41	63,1	24	36,9	0	0	0	0	0	0	65	100
8	31	47,7	34	52,3	0	0	0	0	0	0	65	100
9	36	55,4	28	43,1	1	1,5	0	0	0	0	65	100
10	22	33,8	31	47,7	12	18,5	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 45 orang 69,2%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang 64,6%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang 58,5%.

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang 60%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang 53,9%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang 53,8%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang 63,1 %.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga sikap saya dilingkungan organisasi maupun diluar organisasi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang 52,3%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 36 orang 55,4 %.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya cenderung menyelesaikan pekerjaan saya sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang 47,7%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja pegawai (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (69,2%) pada pernyataan pertama yaitu saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan.

4.1.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

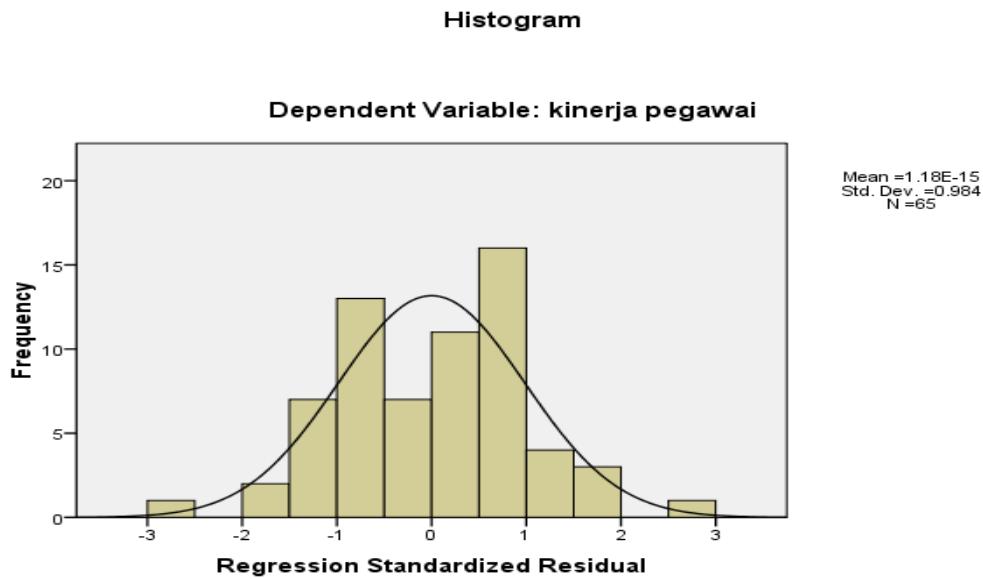
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas dengan hasil sebagai berikut :

4.1.4.1.1 Uji Normalitas

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

Gambar IV.1
Uji Normalitas Histogram



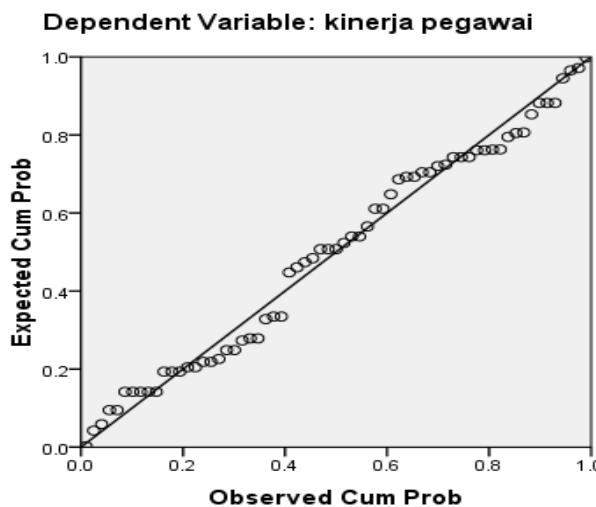
Sumber: Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng tidak condong kekanan dan kekiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-Plot pada grafik ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)

Bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.1.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendekripsi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai variabel inflation factor (VIP) dan nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIP > 10$

maka nilai terdapat multikolinieritas antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
motivasi	.635	1.574
disiplin	.635	1.574

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan pada table diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin mempunyai angka nilai *tolerance* $0,635 < 1,0$ dan nilai VIP $1,574 < 10,0$ hal ini berarti regresi yang dipakai untuk dua variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

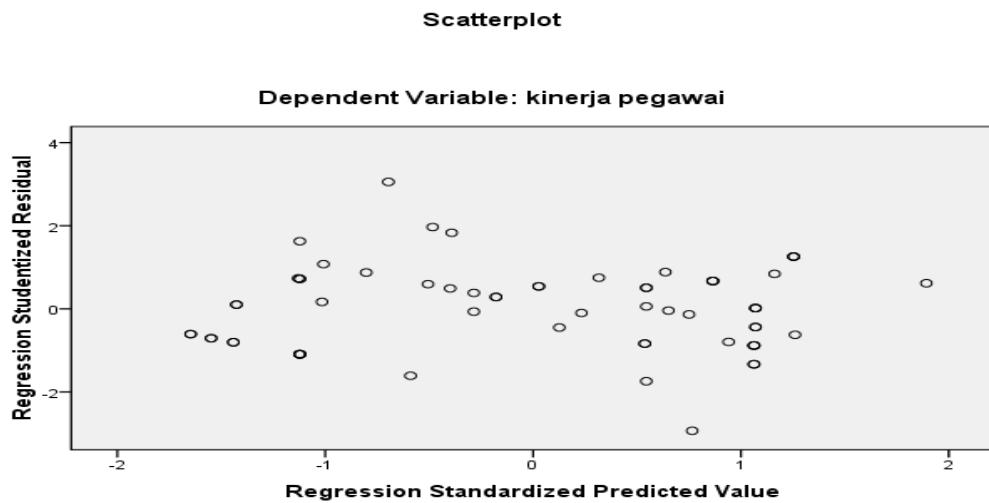
4.1.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur,

maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV. 3
Grafik Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

Pada gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas“ pada model regresi.

4.1.4.2 Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dijelaskan melalui motivasi dan disiplin pada PT. PLN (Persero) Unit

Induk Wilayah Sumatera Utara.

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Ket :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Angka arah koefisien regresi (Motivasi)

b_2 = Angka arah koefisien regresi (Disiplin)

X_1 = variabel Independen (Motivasi)

X_2 = Variabel Independen (Disiplin)

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.494	3.834		4.302	.000
motivasi	.427	.103	.482	4.153	.000
Disiplin	.221	.093	.275	2.368	.021

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS16,0 (2020)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 16,494

Motivasi (X₁) = 0,427

Disiplin (X₂) = 0,221

Dari table diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut

:

$$Y = 16,494 + 0,427X_1 + 0,221 X_2$$

Keterangan :

1. Nilai constant (α) diperoleh sebesar 16,494 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan disiplin (X₂) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol).
2. Motivasi (X₁) sebesar 0,427 menunjukkan apabila motivasi naik sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Sumatera Utara sebesar 42,7%.
3. Disiplin (X₂) sebesar 0,221 menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebesar 22,1%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X₁) dan (X₂) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

4.1.4.3 Uji Hipotesis

4.1.4.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji stastistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y), dasar pengambilan keputusan untuk nilai t table adalah :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.11
Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.494	3.834		4.302	.000
Motivasi	.427	.103	.482	4.153	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

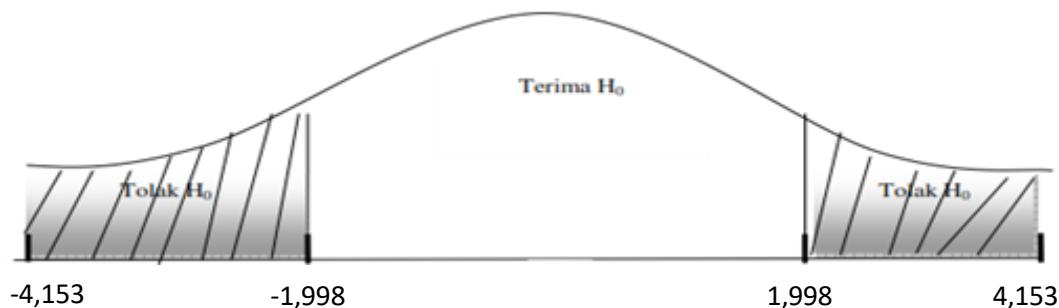
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)

Pada table diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t-signifikan $< 0,05$, artinya motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- b. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} dan dengan menggunakan tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), jumlah df 65 (n-k atau 65-2), berdasarkan

data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,998 dan diketahui bahwa motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,153, maka dihasilkan nilai t_{hitung} $4,153 > \text{nilai } t_{tabel} 1,998$, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai perolehan coefficients uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.4
Hasil pengujian Hipotesis (uji t)

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.12
Uji Signifikan Parsial (Uji t)

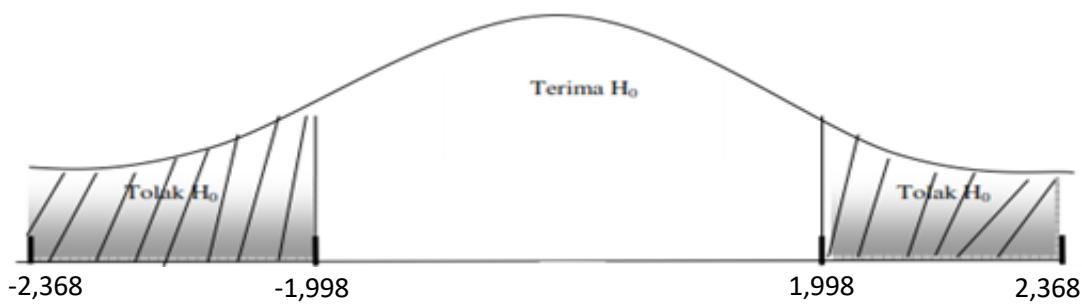
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.494	3.834		4.302	.000
	.221	.093	.275	2.368	.021

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- Disiplin memiliki t -signifikan $< 0,05$, artinya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df 65 (n-k atau 65-2), maka besarnya t_{tabel} adalah 1,998 dan diketahui bahwa disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 2,368, maka nilai t_{hitung} $2,368 >$ nilai t_{tabel} 1,998, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar IV.5
Hasil pengujian Hipotesis (uji t)

4.1.4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada

tingkat signifikan 5%, kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : terima H0 bila nilai probabilitas sig atau (Sig< 0,05).

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

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV. 13
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275.765	2	137.883	27.331	.000 ^a
Residual	312.788	62	5.045		
Total	588.554	64			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

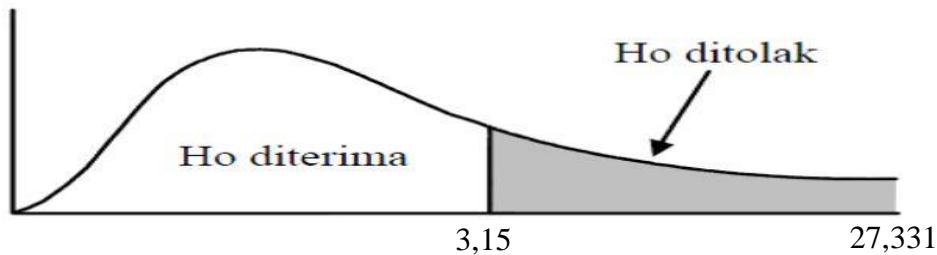
Sumber : Hasil Olah data SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, artinya bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk

Wilayah Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} terlebih dahulu. Diketahui nilai f_{tabel} adalah sebesar 3,15 jika di bandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dihasilkan $27,331 > 3,15$. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Nilai perolehan coefficients uji F diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.6
Kriteria Uji Nilai F

4.1.4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.451	2.24610

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,469 \times 100\% \\
 &= 46,9 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R square pada tabel diatas (model summary) adalah 0,469 atau 46,9 %. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, sebesar 46,9 % sisanya 53,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (motivasi dan disiplin) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} $4,153 >$ nilai t_{tabel} 1,998 dengan probabilitas sig pada motivasi $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima. Dengan demikian artinya semakin baik motivasi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara maka semakin baik juga kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efisiennya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Karena berdasarkan angket yang disebarluaskan peneliti kepada para responden masih ada sebagian responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada variabel kinerja pegawai dan motivasi. Hal yang demikian menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ditujukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara masih kurang memuaskan karena motivasi yang diberikan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara kepada pegawai kurang memuaskan. Sebagai salah satu gambaran gambaran adalah masalah “Atasan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan” pada butir pernyataan tersebut masih ada dari responden yang menjawab kurang setuju yang dimana artinya atasan atau pemimpin masih belum merasa terperhatikannya kondisi pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Maka dari itu bagi PT. PLN (Persero) Unit

Induk Wilayah Sumatera Utara harus meningkatkan motivasi para pegawainya dengan cara lebih memperhatikan para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Astuti & Lesmana 2018) (Gultom 2014) (Wahyudi & Tupti 2019) (Marjaya & Pasaribu 2019) dan (Rosmaini & Tanjung 2019) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak karyawan agar lebih giat bekerja demi pencapaian tujuan disuatu perusahaan. Apabila seorang pegawai kebutuhannya terpenuhi maka dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan lebih bersemangat dan senang , serta produktif dalam bekerja (Ramli 2019, hal. 6.4). Dengan adanya motivasi dari pemimpin yang diberikan kepada bawahannya maka itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 2).

4.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} $2,368 >$ nilai t_{tabel} 1,998 dengan probabilitas sig pada disiplin $0,021 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima. Dengan demikian artinya semakin baik disiplin di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara maka semakin baik

juga kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efisiennya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Karena berdasarkan angket yang disebarluaskan peneliti kepada para responden masih ada sebagian responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada variabel kinerja pegawai dan disiplin. Hal yang demikian menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ditujukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara masih kurang memuaskan karena disiplin pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara kurang memuaskan. Sebagai salah satu gambaran gambaran adalah masalah “saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai” pada butir pernyataan tersebut masih ada dari responden yang menjawab kurang setuju yang dimana artinya pemimpin masih belum memperhatikan pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara pada saat memasuki jam kerjanya sehingga masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat. Maka dari itu bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara harus meningkatkan disiplin para pegawainya dengan cara lebih memperhatikan para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizien, 2018) (Hasibuan& Silvya 2019) (Arianty, 2016) (Pangarso & Susanti 2016) dan (Safitri 2013) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan datang dan pulang

diwaktu yang sudah ditentukan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Hal tersebut terjadi karena besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan (Arda, 2017). Dengan begitu setiap manager disuatu perusahaan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Luh & Riza, 2013).

4.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai f_{hitung} $27,331 > f_{tabel} 3,15$ dengan probabilitas $sig 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai R square dalam model regresi adalah 0,469 menunjukkan motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 46,9 % sisanya 53,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan apabila motivasi yang ada pada diri pegawai dan disiplin membaik maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvya 2019) (Sutrisno 2013) (Pebrianti 2013) (Sutrisno, Fathoni & Minarsih 2016) dan (Khumaedi, 2016) menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Baiknya kinerja suatu pegawai apabila ia memiliki keahlian (skill) yang

tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik lagi (Sulaksono 2019, hal. 102). Begitu juga apabila menyangkut dengan disiplin dan motivasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam pengelolaan karyawan mengenai disiplin dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya (Kristanti & Pangastuti 2019, hal. 2&3).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 4,153 > nilai t_{tabel} 1,998 dengan probabilitas sig pada motivasi $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima yang berarti secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 2,368 > nilai t_{tabel} 1,998 dengan probabilitas sig pada disiplin $0,021 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima yang berarti secara parsial disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Secara simultan diperoleh nilai f_{hitung} 27,331 > f_{tabel} 3,15 dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif

dan signifikan secara bersama-sama motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dengan ini diharapkan agar perusahaan bisa lebih memperhatikan apakah motivasi dalam diri pegawai ataupun motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik. Hal seperti ini dapat membantu perusahaan untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan sebelumnya agar bisa terus meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Ada baiknya apabila disiplin kerja pegawai didalam perusahaan bisa lebih diperhatikan lagi, seperti disiplin waktu maupun disiplin atas diri pegawai. Karena kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang ada di perusahaan/ instansi dapat dibentuk melalui motivasi dan disiplin yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Unimed.
- Amiruddin, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelindo Cabang Belawan, 4(2).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Darodjat, T. . (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edi, S., & Rosi, F. (2016). Teori Wawancara Psikodgnostik. Yogyakarta: Leutika Nouvalitera.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prossiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu* (Pp. 134–147).

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, J. (2013). *Manajerial Dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jufrizien, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management And Business (Ncmab)* (Pp. 405–424).
- Juliandi, A., & Irfan, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, M., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura II. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Kristanti, D., & Pangastuti, Ria Lestari. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Luh, N., Mesha, B., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner*. Malang: Ub Press.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pangarso, A., & Putri, S. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Manajemen Teori Dan Terapan*, (2).

- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Orasi Bisnis Edisi Ke-Ix*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba*, 1, 1208–1218.
- Prayadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramli, M. Q., & Stepanus, M. (2019). *Audit SDM*. Banten: Universitas Terbuka.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Manajemen*, 2(2).
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, III.

- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 15(01), 27–36.
- Tobing, J., & Napitupulu, Amrin Harianto. (2011). *Supervisor Andal*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (persero)

Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesisioner Penelitian

Lampiran : Kuesisioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah
Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesisioner. Tujuan dari kuesisioner ini adalah sebagai bahan masukan yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Maka dari itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan dalam kuesisioner dengan sebenar-benarnya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

Hormat Saya,

Arini Ayudiningrum

1605160466

A. Identitas Responden

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom dibawah ini sesuai dengan identitas responden.

No. Responden : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki wanita

Umur : 20-30 tahun 31-40 tahun > 40 tahun

Status : Belum Menikah Menikah

Pendidikan : SMA/SMK D1 D2 D3 S1 S2

Masa Kerja : 1-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun

16-20 tahun >20 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom pertanyaan kuisioner yang sesuai dengan jawaban dan persepsi bapak/ibu. Adapun keterangan Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju Nilai (5)

S : Setuju Nilai (4)

KS : Kurang Setuju Nilai (3)

TS : Tidak Setuju Nilai (2)

STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

1. Variabel Kinerja

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan.					
4.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.					
5.	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lain.					
7.	Saya memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.					
8.	Saya selalu menjaga sikap saya dilingkungan organisasi maupun					

	diluar organisasi.				
9.	Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya.				
10.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja				

2. Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya agar lebih maju					
2.	Atasan selalu memberikan pujian apabila pegawai menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
3.	Atasan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat					

	bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan.				
4.	Dengan kinerja yang tinggi maka kesempatan untuk menduduki posisi tertentu akan tercapai.				
5.	Perusahaan menjamin hari tua setiap pegawai.				
6.	Pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.				
7.	Setiap pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan.				
8.	Pegawai memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai.				
9.	Dalam kesibukan bekerja, pegawai berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan.				
10.	Daya, ambisi, dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan				

	dengan baik.					
--	--------------	--	--	--	--	--

3. Variabel Disiplin

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
2.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.					
4.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.					
6.	Saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum					

	jam kerja berakhir.				
7.	Saya menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.				
8.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.				
9.	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja.				
10.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.				

NO.	Variabel Y (KINERJA)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
6	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
8	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	44
9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	46
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	42
11	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
13	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
15	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	43
16	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	45
17	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
18	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
19	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	44
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
21	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	45
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	45
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
30	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
31	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
35	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
37	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	44

38	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	46
39	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	42
40	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
41	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44
43	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	45
44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
45	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	46
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
51	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
53	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	46
54	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
59	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
60	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
64	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
65	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48

No.	Variabel X1 (MOTIVASI)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	46
6	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
7	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	45
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
10	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	38
11	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
12	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
14	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
15	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	40
16	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	39
17	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	43
18	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	43
19	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
20	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	42
21	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
22	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	46
35	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
36	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	45
37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47

38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
39	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	38
40	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
41	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	43
42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
43	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	43
44	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
49	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
50	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
52	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
53	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
54	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
60	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	46
64	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
65	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	45
No.	Variabel X2 (DISIPLIN)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46	
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	
3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	43	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
6	5	5	5	5	4	5	5	5	3	47	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
8	5	5	5	5	4	5	5	5	3	47	
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	
10	3	5	3	4	4	4	5	5	4	41	

51	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
52	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
53	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
54	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
55	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	37
57	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
58	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
59	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
60	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
61	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	43
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
64	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
item 1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.350**	.517**	.402**	.406**	.135	.335**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.001	.285	.006
	N	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.517**	.363**	.1	.370**	.125	.159
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.002	.320	.205
	N	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.402**	.447**	.370**	.1	.380**	-.023
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.002	.856	.060
	N	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	.406**	.059	.125	.380**	1	.127
	Sig. (2-tailed)	.001	.641	.320	.002	.313	.455**
	N	65	65	65	65	65	.000
item 6	Pearson Correlation	.135	.164	.159	-.023	.127	.499**
	Sig. (2-tailed)	.285	.192	.205	.856	.313	.000
	N	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.335**	.233	.325**	.234	.455**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.006	.062	.008	.060	.000	1
	N	65	65	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	.309**	.388**	.242	-.088	-.013	.482**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.052	.486	.921	.348**
	N	65	65	65	65	65	.005
item 9	Pearson Correlation	.484**	.220	.327**	.178	.203	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.008	.155	.105	.003
	N	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.141	.294	.184	.089	-.051	.119
	Sig. (2-tailed)	.263	.017	.143	.481	.689	.345
	N	65	65	65	65	65	.005
kinerja	Pearson Correlation	.691**	.599**	.611**	.499**	.453**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

		item 8	item 9	item 10	kinerja
item 1	Pearson Correlation	.309*	.484**	.141	.691**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.263	.000
	N	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.388**	.220	.294*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.001	.078	.017	.000
	N	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.242	.327**	.184	.611**
	Sig. (2-tailed)	.052	.008	.143	.000
	N	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	-.088	.178	.089	.499**
	Sig. (2-tailed)	.486	.155	.481	.000
	N	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	-.013	.203	-.051	.453**
	Sig. (2-tailed)	.921	.105	.689	.000
	N	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.482**	.106	.119	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.401	.345	.000
	N	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.348**	.357**	.347**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.005	.000
	N	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	1	.484**	.315*	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	.484**	1	.190	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000		.129	.000
	N	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.315*	.190	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.011	.129		.000
	N	65	65	65	65
kinerja	Pearson Correlation	.605**	.611**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

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

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

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
item 1	Pearson Correlation	1	.536**	.458**	.239	-.031	.093	.097
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.055	.804	.459	.442
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.536**	1	.519**	.244	.132	.194	.212
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.050	.296	.122	.091
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.458**	.519**	1	.355**	.135	.288*	.132
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.283	.020	.295
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.239	.244	.355**	1	.584**	.410**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.055	.050	.004		.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	-.031	.132	.135	.584**	1	.058	.581**
	Sig. (2-tailed)	.804	.296	.283	.000		.645	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.093	.194	.288*	.410**	.058	1	.352**
	Sig. (2-tailed)	.459	.122	.020	.001	.645		.004
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.097	.212	.132	.552**	.581**	.352**	1
	Sig. (2-tailed)	.442	.091	.295	.000	.000	.004	
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	.220	.124	.251*	.344**	.180	.678**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.079	.324	.044	.005	.150	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	.230	.067	.205	.087	-.012	.234	.058
	Sig. (2-tailed)	.065	.598	.102	.491	.925	.061	.647
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.453**	.541**	.434**	.417**	.439**	.232	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.063	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
motivasi	Pearson Correlation	.544**	.615**	.639**	.691**	.488**	.588**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

		item 8	item 9	item 10	motivasi
item 1	Pearson Correlation	.220	.230	.453**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.079	.065	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.124	.067	.541**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.324	.598	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.251*	.205	.434**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.044	.102	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.344**	.087	.417**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.005	.491	.001	.000
	N	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	.180	-.012	.439**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.150	.925	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.678**	.234	.232	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.063	.000
	N	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.421**	.058	.460**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.647	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	1	.428**	.512**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	.428**	1	.448**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.512**	.448**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65
motivasi	Pearson Correlation	.665**	.439**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

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

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

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
item 1	Pearson Correlation	1	.266*	.355**	.417**	.093	.304*	-.039
	Sig. (2-tailed)		.032	.004	.001	.461	.014	.759
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.266*	1	.215	.387**	-.026	.402**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.032		.086	.001	.838	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.355**	.215	1	.444**	.131	.366**	.257*
	Sig. (2-tailed)	.004	.086		.000	.299	.003	.039
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.417**	.387**	.444**	1	.329**	.604**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.007	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	.093	-.026	.131	.329**	1	.239	.207
	Sig. (2-tailed)	.461	.838	.299	.007		.055	.098
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.304*	.402**	.366**	.604**	.239	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.003	.000	.055		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	-.039	.465**	.257*	.476**	.207	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.759	.000	.039	.000	.098	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	.207	.503**	.264*	.326**	-.118	.594**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.099	.000	.033	.008	.348	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	.012	.044	-.052	-.069	.215	-.006	.103
	Sig. (2-tailed)	.925	.729	.682	.584	.086	.961	.413
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.241	.494**	.313*	.365**	-.015	.538**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.011	.003	.903	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
disiplin	Pearson Correlation	.522**	.589**	.669**	.735**	.325**	.761**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

		item 8	item 9	item 10	disiplin
item 1	Pearson Correlation	.207	.012	.241	.522**
	Sig. (2-tailed)	.099	.925	.053	.000
	N	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.503**	.044	.494**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.729	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.264*	-.052	.313*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.033	.682	.011	.000
	N	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.326**	-.069	.365**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.008	.584	.003	.000
	N	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	-.118	.215	-.015	.325**
	Sig. (2-tailed)	.348	.086	.903	.008
	N	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.594**	-.006	.538**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.961	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.626**	.103	.536**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.413	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	1	.214	.610**	.671**
	Sig. (2-tailed)		.087	.000	.000
	N	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	.214	1	.225	.248*
	Sig. (2-tailed)	.087		.072	.047
	N	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.610**	.225	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072		.000
	N	65	65	65	65
disiplin	Pearson Correlation	.671**	.248*	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	
	N	65	65	65	65

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

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

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	11

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	11

Reliability

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	65	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	11

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.451	2.24610

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275.765	2	137.883	27.331	.000 ^a
Residual	312.788	62	5.045		
Total	588.554	64			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.494	3.834		4.302	.000
motivasi	.427	.103	.482	4.153	.000
Disiplin	.221	.093	.275	2.368	.021

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

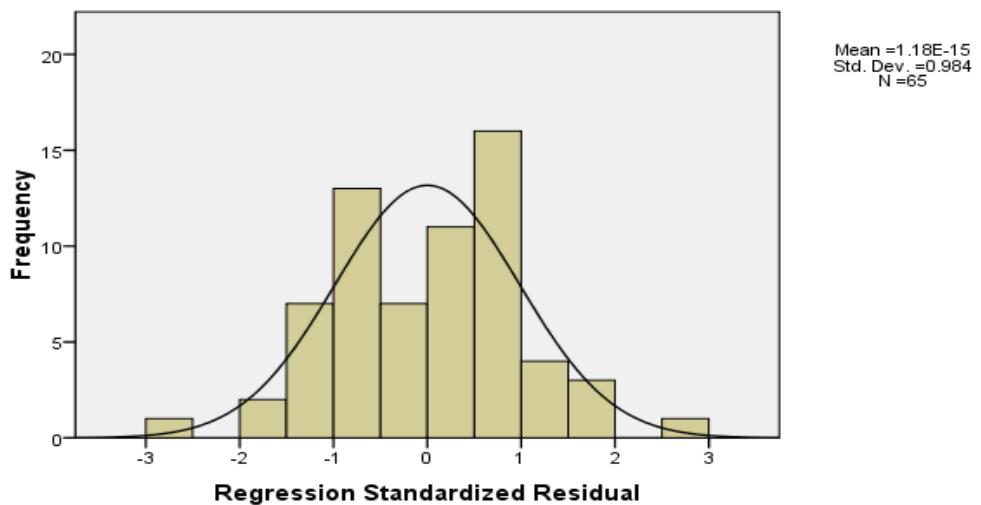
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.494	3.834		4.302	.000		
motivasi	.427	.103	.482	4.153	.000	.635	1.574
Disiplin	.221	.093	.275	2.368	.021	.635	1.574

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

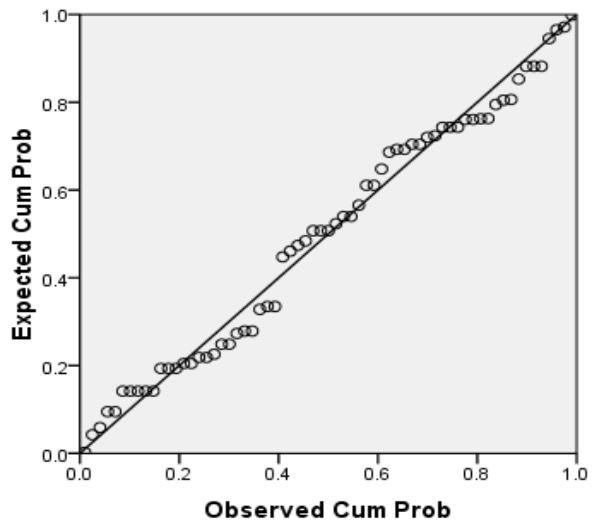
Histogram

Dependent Variable: kinerja pegawai



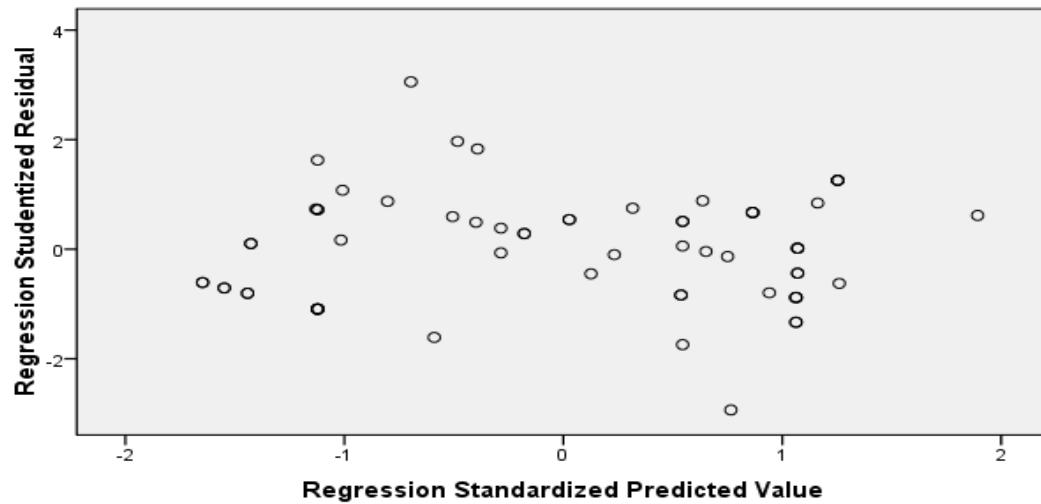
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja pegawai



TABEL r (KOEFISIEN KORELASI SEDERHANA)

$$df = 1 - 200$$

diproduksi oleh : Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI t

d.f = 1- 200

diproduksi oleh : Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47883	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28807
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67886	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36348	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15964

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34969	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F

Probabilita = 0.05

diproduksi oleh : Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 419/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/11/2019

Kepada Yth.

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

Medan, 23/11/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Arini Ayudiningrum
NPM : 1605160466
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

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

Identifikasi Masalah

: PT PLN (persero) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA merupakan perusahaan BUMN dibidang kelistrikan yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum, sehingga harus dapat mengelola perusahaan dengan baik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik sangat bergantung pada SDM yang ada diperusahaan. Namun pegawai yang masih ada yang melakukan penyimpangan yaitu kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan.

Rencana Judul

1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
3. Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

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

Hormat Saya

Pemohon

(Arini Ayudiningrum)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624867, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

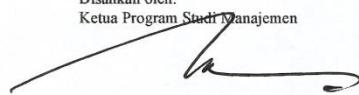
Nomor Agenda: 419/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/11/2019

Nama Mahasiswa	:	Arini Ayudiningrum
NPM	:	1605160466
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Tanggal Pengajuan Judul	:	23/11/2019
Nama Dosen Pembimbing*)	:	M. Taufik Lesmana 

Judul Disetujui**)

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



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

Medan, 02 - 01 - 2020

Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana,)

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 10 Januari 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ.Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Ariini Ayudini Ningrum

NPM : 1605160466

Tempat/tgl Lahir : Turanggic, 15 Mei 1998

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JL Mochtar Basirin No 11A

Tempat Penelitian PT PLN Persero UNIT INOK WILAYAH SUMUT

Alamat Penelitian : JL. KL YOS SUDARSO No. 281

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Ariini Ayudini Ningrum)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa memperbaiki surat ini agar disebutkan
nomer dan tanggallnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 357 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

**Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Januari 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : ARINI AYUDININGRUM
N P M : 1605160466
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja
Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut**

Dosen Pembimbing : M.TAUFIK LESMANA,SP.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :27 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H
27 Januari 2020 M

Dekan ✓

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

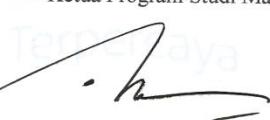
Nama Lengkap : ARINI AYUDININGRUM
N.P.M : 1605160466
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
EFEKТИVITAS KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
14/01/20	Perbaiki judul & strip Perbaiki format surat pak Perbaiki batas belakang makalah Perbaiki identifikasi makalah Perbaiki batas akhir Perbaiki review awal Perbaiki penyia & manfaat penelitian Tambahl. Degr 1s		
03/02/20	Tambahl. lepi 1d furing Tambahl. lepi hasil penelitian teknik Perbaiki hipotesis Tambahl. lepi upi normalkta. Buat gbr. kisi kisi t & yi F. Buat Dafra Pustaka	JF	
05/02/20	Acc Proposal	JF	

Pembimbing Proposal,


MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., MM

Medan, Januari 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 17 Februari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : ARINI AYUDININGRUM
N .P.M. : 1605160466
Tempat / Tgl.Lahir : Turange, 15 Mei 1998
Alamat Rumah : Muchtar Basri No.11 A Medan
JudulProposal :PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Untuk epektivitas kerja digantikan menjadi kinerja
Bab I	Untuk babakam sebelah pengembangan harus ada kata menjangkut (kaitkan) setelahnya
Bab II	menambahkan Referensi min 2 , apabila lebih dari 3 harus baru 1..... judul..... pada berangka..... konseptual..... setelah dimasukkan
Bab III	Penjelasan indikator dimasukkan di definisi operasional, observasi di bagus
Lainnya	Jumlah referensi dari buku nel, pak azar, pak hasmanan, dan jurnal
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, PhD.



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi MANAJEMEN yang diselenggarakan pada Hari *Senin* tanggal *17 Februari 2020* menerangkan bahwa:

Nama Lengkap	:	ARINI AYUDININGRUM
NPM	:	1605160466
Tempat/Tgl Lahir	:	Turange, 15 Mei 1998
Alamat Rumah	:	Muchtar Basri No. 11 A Medan
Judul Proposal	:	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing:

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., MM.

TIM SEMINAR

Medan, Senin, 17 Februari 2020

JASMAN SARIF UDDIN HSB, SE, M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Dr. JUFRIEN, SE, M.Si

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, PhD

Diketahui / Disetujui
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomer dan tangganya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 357 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 27 Januari 2020 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas"
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT
Jln.KL.Yos Sudarso No.284 Medan
Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

**Nama : ARINI AYUDININGRUM
Npm : 1605160466
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan ✓
H.JANURI SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0091 /SDM.06.03/080000/2020
Lamp : Ada
Sifat : Segera
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

25 Februari 2020

Kepada:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar basri No. 3
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 357/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Arini Ayudiningrum	1605160466	Manajemen

Dapat kami setujui melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM
MANAGER PENGEMBANGAN SDM





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa merujuk pada surat ini agar disebutkan
nomor dan tangganya

Nomor : 1029 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Medan, 03 Rajab 1441 H
27 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak /Ibu Pimpinan
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : ARINI AYUDININGRUM
N P M : 1605160466
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal.



UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0279/STH.01.04/080000/2020 09 Maret 2020
Lamp : 1 Set
Sifat : Segera
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset Kepada
Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Charunnisa	1605160458	Manajemen	UMSU
2.	Ayu Sri Dewi	1605160459	Manajemen	UMSU
3.	Arini Ayudiningrum	1605160166	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 3 Hari dari tanggal 20 Februari – 24 Februari 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM



EDDY IRAWAN