

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA PULU
BRAYAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memelengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : SHOFIAN NUR
NPM : 1605160233
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

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



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

UMSU Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238
Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : SHOFIAN NUR
NPM : 1605160233
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI
YASA PULUBRAYAN MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata I (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
 Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Shofian Nur
 NPM : 1605160233
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/7-2020	- KATA PENGANTAR - BELAK DAN HAMA - DAFTAR ISI - ABSTRAK		ACC SIDANG MESA HIZAN 8/8-2020
27/7-2020	- LATAR BELAKANG MASALAH - KUTIPAH DI LATAR BELAKANG - TEORI AHLI		
31/7-2020	- PAKSIOR YANG MEMPERTABARUKI DAN INDIKATOR SETIAP VARIABEL - DEFINISI TEORI AHLI - SPKSI		
5/8-2020	- TEKNIK ANALISA DATA - POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN		

7/8-2020 - KESIMPULAN DAN SARAN
 - DAFTAR PUSTAKA (JURNAL, BUKU)
 - LAMPIRAN (S-PAS, MASI, USI, KIF, R)

Medan, Juni 2020

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Skripsi

M Ketua Program Studi Manajemen

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

Shofian Nur

Program Studi Manajemen

Email: stephanshofan2898@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang berjumlah 99 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. TRAIN INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

Shofian Nur

Management Study Program

Email: stephanshofian2898@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. The research method used was associative research methods. The population in this study were all employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan, totaling 99 people. Sampling in this study using a saturated sample (saturated sample). The sample in this study were 99 people. The data collection technique used is to obtain data obtained from a questionnaire / questionnaire. The statistical method used is the Statistical Program and Service Solution (SPSS). This research data processing using SPSS software version 16.0. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan”** Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Alfian Tanjung S.E., dan Ibunda Siti Nurgaya Butar-Butar yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini Tria Afrida Lubis, Dian Irsandy, Indra Gunawan Panjaitan, Dharma Tria Nugraha, Rialdy Supriatna, Noni Nur Aini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya Rabbal'alam.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wssalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2020

Penulis

SHOFIAN NUR
1605160233

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1. Teori Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Teori Disiplin Kerja	14
2.1.3. Teori Motivasi Kerja	20
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual.....	27
2.3. Hipotesis.....	30
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1. Metode Penelitian.....	32
3.2. Defenisi Operasional	32
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Teknik Analisis Data	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN	46
4.1. Deskripsi Data	46
4.2. Analisis Data	55
4.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.1.2. Pengujian Hipotesis	60
4.1.3. Koefisien Determinasi	62
4.1.4. Pembahasan.....	64
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1. Kesimpulan.....	66

5.2. Saran.....	66
5.3. Keterbatasan Penelitian	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	29
Gambar 2.3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	30
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	43
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	44
Gambar 4.1.	Grafik Histogram	57
Gambar 4.2.	Grafik Scatter Plot.....	57
Gambar 4.3.	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.:	Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel 3.2.:	Indikator Motivasi Kerja.....	33
Tabel 3.3.:	Indikator Kinerja.....	34
Tabel 3.4.:	Jadwal Kegiatan Penelitian	34
Tabel 3.5.:	Rincian Konvensi Pegawai	35
Tabel 3.6.:	Data Jumlah Sampel Karyawan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.....	36
Tabel 3.7.	Skala Likert.....	37
Tabel 3.8.	Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Disiplin Kerja (X_1)	38
Tabel 3.9.	Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	38
Tabel 3.10.	Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 3.11.	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 4.1.	Skala Likert.....	46
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	47
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.5.	Penyajian Data Disiplin Kerja (X_1)	49
Tabel 4.6.	Penyajian Data Motivasi Kerja (X_2)	51
Tabel 4.7.	Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.8.	Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.9.	Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.10.	Uji t	60
Tabel 4.11.	Uji F	62
Tabel 4.12.	Koefisien Determinasi	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset berharga untuk mencapai sebuah tujuan. Sehingga sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam keberhasilan sebuah organisasi agar mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi.

Permasalahan yang terjadi di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan berkaitan pula dengan Kinerja Karyawan. Terdapat beberapa karyawan memiliki kinerja kurang maksimal dikarenakan fasilitas dan kebutuhan yang diperlukan kurang memadai seperti komputer dan bahan baku suku cadang gerbong serta insentif yang diterima tidak sesuai kinerja yang dihasilkan. Hal ini memicu kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang efisien dan potensi karyawan tidak maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat unsur yang berhubungan dengan kinerja dalam organisasi yaitu kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis & Jackson, 2002, hal. 314).

Disiplin kerja merupakan bagian penting setiap karyawan untuk memiliki rasa taat, patuh, bertanggung jawab ketika bekerja. Permasalahan disiplin karyawan sering telat masuk dan menghentikan pekerjaan sebelum jam kerja usai.

Motivasi menjadi sumber kualitas dari kinerja karyawan hal ini disebabkan dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi suatu kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dikembangkan menjadi sebuah energi agar meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan motivasi karyawan yaitu kurangnya motivasi serta arahan yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan kurang antusias ketika bekerja dan kurang menyenangi pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Menurut (Noor, 2013, hal. 225) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Salah satu masalah yang sering terjadi setiap perusahaan di Indonesia adalah kurang tanggap menangani kualitas sumber daya manusia yang rendah. Persoalan kinerja karyawan dapat terlaksana serta terpenuhi apabila variabel yang mempengaruhi dapat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Secara tidak langsung pula dapat dikatakan bahwa setiap variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dan tujuan setiap perusahaan tercapai secara baik. Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan perusahaan selalu memberi motivasi kepada karyawan melalui gaji maupun fasilitas dan dapat

diharapkan kinerja para karyawan akan meningkat dikarenakan karyawan merasa dihargai kinerjanya oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan dari sebuah instansi pemerintah diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan yang merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkeretaapian.

Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan sebagai unsur utama yang memiliki peran penting dalam tujuan organisasi tersebut. Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan sebaiknya memiliki sikap yang baik dan tanggung jawab secara professional ketika menjalankan tugas yang diberikan namun disertai disiplin yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. Keterkaitan antara disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan akan menimbulkan motivasi dalam diri para karyawan sehingga berusaha memberikan kemampuan terbaiknya dan mampu mendorong kinerja yang lebih optimal secara individu.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan memiliki sejumlah 99 karyawan yang sebagian karyawan menginjak usia kurang produktif lagi serta pada usia tersebut para karyawan tidak dapat menguasai dibidang IT, Sedangkan dalam melaksanakan pekerjaan diwajibkan kepada karyawan untuk menguasai IT dan mengoperasikan komputer seperti mengentri data dan mengirim file lewat email, Sehingga karyawan mengalami kesulitan dan kinerja yang dihasilkan tidak

optimal. Penyediaan bahan baku gerbong dan suku cadang kereta api yang kurang lengkap serta fasilitas perangkat komputer tidak memadai yang menyebabkan permasalahan setiap karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan.

Dari hasil pengamatan pada saat riset, beberapa karyawan terlihat tidak ada ditempat saat jam kerja menjadi kurang disiplin. Beberapa karyawan merokok diluar dan tidak bekerja pada jam kerja. Sikap kurang baik tersebut mencerminkan sikap kurang profesional. Beberapa karyawan juga terlihat telat masuk kantor setelah jam istirahat dari jam yang telah ditentukan dan menghentikan pekerjaan sebelum akhir jam kerja usai.

Jika dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu tanggung jawab, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai tanggung jawab yang diberikan dan rendahnya nilai kejujuran karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan.

Dari hasil uraian diatas maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arda, 2017). Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Jumani, 2015). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Daulay, 2018). Pengujian pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurchayani & Adnyani, 2012). Penelitian lain juga

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Gultom, 2014)

Berdasarkan latar belakang terhadap rendahnya tingkat kesadaran kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap dan perilaku kurang profesional karyawan pada jam kerja dan terlambatnya para karyawan masuk kerja dan kurangnya integrasi serta menurunnya motivasi karyawan dapat dilihat dari penyediaan bahan baku gerbong dan suku cadang kereta api yang membuat kinerja tidak optimal dan kurangnya fasilitas komputer sehingga para karyawan kurang memahami teknologi pada beberapa karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan, diperlukan penyediaan dan kajian yang lebih mendalam pada karyawan sehingga kinerja menjadi efisien dan efektif serta membuat para karyawan mampu disiplin saat bekerja . Kajian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan. Sehingga penelitian ini yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah dapat dilihat masih adanya karyawan sering telat masuk dan menghentikan pekerjaan sebelum jam pulang kerja.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan, dapat lihat masih adanya pegawai tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menurun.

3. Masih adanya pegawai yang kurang optimal ketika bekerja dan kurang memahami pekerjaannya menyebabkan kinerja pegawai tidak efisien dan efektif.

1.3. Batasan Masalah

Guna untuk menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian yang telah dilakukan meliputi masalah disiplin kerja dan motivasi kerja pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat dalam memahami dalam mencakup pengetahuan terhadap setiap fenomena yang telah terjadi didalam sebuah perusahaan, terlebih fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis: Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan, dan juga dapat menjadi referensi dan bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja

2.1.1.1 Pengertian dan arti pentingnya Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi, hal ini dikarenakan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi maupun perusahaan selalu berusaha produktivitas kerja dari setiap karyawannya dapat lebih baik serta meningkat.

Menurut (Moeheriono 2012, hal. 95) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 271) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Pendapat lain juga mengemukakan menurut (Wirawan 2015, hal. 239) bahwa “Evaluasi kinerja sebagai proses menilai kinerja ternilai dalam waktu tertentu dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan MSDM mengenai ternilai”.

Menurut (Mathis & Jackson, 2002, hal. 78) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.”

Sedangkan dalam manajemen kinerja menurut (Wibowo 2007, hal. 7) “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil pekerjaan karyawan, Semakin baik kinerja dari yang dihasilkan maka kontribusi yang diberikan jauh lebih baik dan hasil pencapaian kinerja karyawan optimal.

2.1.1.2. Tujuan Kinerja

Menurut (Moehariono 2012, hal. 99) Manajemen dengan tujuan (*management by objectives*-MBO) menghususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Pertama, jika seorang karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan penetapan tujuan dan menetapkan suatu ukuran hasilnya mungkin adalah tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Kedua, jika tujuan didefinisikan secara jelas dan tepat, seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Ketiga, tujuan kinerja harus dapat diukur dan menggambarkan hasil. Isitilah umum seperti “inisiatif” dan “kerja sama”, yang umum digunakan dalam penilaian dari atasan harus dihindari. Tujuan-tujuan dari tindakan spesifik yang diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Tujuan penilaian kinerja menurut (Mulyadi 2007, hal. 360) adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi

standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dihendaki oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Rismawati & Mattalata 2018, hal. 78) bahwa tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar. Hal ini biasanya bersifat numerik dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama. Ada beberapa tujuan manajemen kinerja menurut (Ruky 2006, hal. 20) yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan

8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin

Sedangkan menurut (Wirawan, 2015, hal. 274) faktor-faktor kinerja dari pegawai adalah:

1. Umur
2. Pendidikan
3. Kompetensi
4. Pengalaman kerja
5. Kesehatan fisik
6. Kesehatan jiwa
7. Kreativitas & Inovasi
8. Talenta

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup keterampilan, insting, tingkat aspirasi, dan juga faktor pribadi seperti usia, pendidikan, dan latar belakang keluarga (Ivancevich 2007, hal. 143)

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Moehariono 2012, hal. 109) “Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator

kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Menurut (Busro 2018, hal. 99–100) “Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut”:

1. Hasil kerja dengan indikator;
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja indikatornya;
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi indikatornya;
 - a. Kejujuran
 - b. Kreativitas

Secara konseptual menurut Lembaga Administrasi Negara/LAN dalam buku (Namawi 2013, hal. 240–41) “Mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai

dasar untuk melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Sedangkan menurut (Wibisono 2011, hal. 140–41) bahwa indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait dengan pengelolaan pegawai yang meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggara pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai
10. Kepuasan pegawai
11. Kepuasan pegawai terhadap program pelatihan
12. Loyalitas pegawai
13. Frekuensi program pelatihan baru
14. Frekuensi audit terhadap keahlian
15. Perhitungan biaya setiap pegawai
16. Pengaruh program pelatihan terhadap perusahaan atau organisasi
17. Kesempatan promosi internal
18. Jumlah wawancara setiap pekerjaan yang ditawarkan
19. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan

20. Keterampilan ganda
21. Fleksibilitas pekerja
22. Tingkat kualifikasi
23. Penolakan terhadap pekerjaan yang ditawarkan
24. Kaji banding remunirasi dan benefit yang diberikan perusahaan
25. Ketersediaan keahlian
26. Penggunaan keahlian pegawai yang dimiliki perusahaan
27. Kecepatan pengembangan keahlian
28. Biaya pelatihan
29. Kecepatan mengisi lowongan kerja
30. Kesiapan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain
31. Jam kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan dapat dinilai hasil kerja serta diukur kinerjanya.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian dan arti pentingnya Disiplin Kerja

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam sebuah kesuksesan organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja dalam suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan sangat erat. Hal ini akan dikemukakan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya:

Menurut (Rivai, 2009, hal. 825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut (Fathoni, 2006, hal. 126) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa “ Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Sutrisno, 2011, hal. 89).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016, hal. 193). Pendapat lain juga mengemukakan bahwa menurut (Darodjat, 2015) Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Jadi kesimpulan dari pengertian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja tercipta dari perilaku karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin yang baik maka karyawan senantiasa bekerja sesuai peraturan perusahaan dan menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Pada hakikatnya disiplin kerja bisa diterapkan setiap perusahaan. Karena tidak hanya berfungsi bagi setiap perusahaan akan tetapi juga bermanfaat bagi konsistensi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2011, hal. 87) Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Fungsi disiplin kerja menurut (Afandi 2016, hal. 3) yaitu:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan utama penerapan disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya yang kurang memuaskan (Sierma 2010, hal. 119). Sedangkan menurut (Afandi, 2016, hal. 2) Tujuan disiplin kerja adalah disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan melalui kebiasaan atau perilaku karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Offirstson, 2014, hal. 76) antara lain:

1. Besar kecilnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi menurut (Afandi, 2016, hal. 10), diantaranya:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Saydam dalam buku (Darodjat, 2015, hal. 96), faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Offirstson, 2014, hal, 67.) Faktor disiplin sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan, sehingga seorang pemimpin perlu menciptakan suasana yang membuat bawahannya menjadi disiplin sesuai dengan apa

yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku di instansi tersebut

Dapat disimpulkan dari faktor-faktor diatas bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa faktor dapat menegakkan suatu disiplin dalam perusahaan kepada setiap karyawannya yang meliputi kompensasi, pengawasan dan perhatian.

2.1.2.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016, hal. 10) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

Sama halnya terdapat indikator disiplin menurut (Sofyandi, 2008, hal. 194)

Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut (Mohtar 2019, hal. 46) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja
- 2) Mentaati jam kerja bkan karena takut atau terpaksa
- 3) Komitmen dan loyal terhadap organisasi

Sedangkan menurut (Busro 2018, hal. 303) indikator disiplin kerja meliputi:

1. Disiplin kerja
2. Jumlah jam kerja
3. Jumlah hari izin

Disiplin kerja sangat penting dalam peran kinerja karyawan di perusahaan. Dikarenakan adanya disiplin dinilai dapat membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan bekerja secara tepat waktu.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1 Pengertian dan Arti Pentingnya Motivasi

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang karyawan melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2007, hal. 92) Motivasi berasal dari kata lain “MOVERE” yang berarti “DORONG atau PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 230) “Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”.

Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras guna meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah organisasi.

Menurut (Wibowo 2015, hal. 111) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan

nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Rivai, 2009, hal. 837).

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa motivasi sebagai suatu pendekatan baik secara formal maupun non formal dalam meningkatkan kinerja dengan semangat yang tinggi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja para karyawan untuk dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Tujuan motivasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Dengan terciptanya motivasi kerja, dinilai dapat menambah energi positif ketika bekerja.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan 2007, hal. 97) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya

Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2017, hal. 171) Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

Berkaitan dengan bahasan tentang motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat oleh (Bismala, Arianty, & Farida 2017, hal. 108) motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut (Mohtar 2019, hal. 32) tujuan motivasi pekerja sebagai berikut:

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia ibarat bahan bakar pada kendaraan
2. Motivasi sebagai pengatur dalam memilih alternative di antara dua atau lebih dari kegiatan bertentangan

3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas

2.1.3.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Menurut (Sutrisno, 2011, hal. 116–120) faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Intern

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

- 1) *Keinginan untuk dapat hidup*
- 2) *Keinginan untuk dapat memiliki*
- 3) *Keinginan untuk memperoleh penghargaan*
- 4) *Keinginan untuk memperoleh pengakuan*
- 5) *Keinginan untuk berkuasa*

2. Faktor Ekstern

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

- 1) *Kondisi lingkungan kerja*
- 2) *Kompensasi yang memadai*
- 3) *Supervise yang baik*
- 4) *Adanya jaminan pekerjaan*
- 5) *Status dan tanggung jawab*
- 6) *Peraturan yang fleksibe*

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa terdapat faktor motivasi kerja menurut (Noor, 2013, hal. 250–251) ada dua faktor yaitu:

1. Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik) antara lain:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- 6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

2. Adapun faktor pemelihara (*maintance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, meliputi:

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Kristanti 2019, hal. 25) terdiri dari:

1. Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.
2. Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan.

Sedangkan menurut (Hasim 2019, hal. 24) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Faktor Ekstern

- 1) Kepemimpinan
- 2) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 3) Komposisi yang memadai
- 4) Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang berlaku

2. Faktor Intern

- 1) Kematangan pribadi
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keinginan dan harapan pribadi
- 4) Kebutuhan terpenuhi
- 5) Kelelahan dan kebosanan
- 6) Kepuasan kerja

Jadi dapat ditarik kesimpulan motivasi dapat mempengaruhi beberapa faktor. Baik berupa faktor dari dalam diri dan juga yang mempengaruhi dari luar sehingga motivasi dapat terjadi setiap diri seseorang termasuk keinginan untuk menuju ke arah yang lebih baik.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut (Mohtar 2019, hal. 13) sebagai berikut:

Motivasi diri dalam diri meliputi:

1. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
2. Dorongan untuk menghindari kegagalan
3. Dorongan untuk bekerja keras
4. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Sedangkan motivasi dari luar diri meliputi:

1. Pujian
2. Hukuman
3. Aturan

Sedangkan menurut (Effendy 2009, hal. 156) Indikator motivasi sebagai berikut:

1. Keinginan untuk berprestasi
2. Keinginan untuk melakukan perbaikan
3. Keinginan untuk melakukan perubahan
4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Indikator-indikator motivasi percaya diri menurut (Sadijan 2008, hal. 65) sebagai berikut:

1. Yakin akan kemampuan diri sendiri untuk berbicara dengan orang lain
2. Berani mengungkapkan informasi yang diterima kepada orang lain

3. Tidak ragu-ragu
4. Sering mengambil inisiatif untuk mengungkapkan gagasan

Motivasi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan adanya motivasi dapat menambah energi seorang karyawan agar bersemangat saat bekerja.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

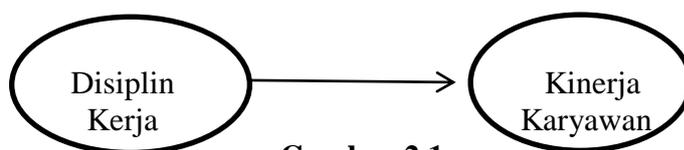
Kerangka Konseptual penelitian ini dibutuhkan sebagai alur berpikir serta menjadi landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual dapat memudahkan pembaca agar mampu memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah hasil riset empiris telah mendokumentasikan terdapat disiplin kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi yang membangun kinerja organisasinya dalam jangka panjang. Hubungan antara disiplin kerja dengan sukses atau gagal kinerja dalam organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku disiplin sangat berhubungan dengan kinerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dikarenakan apabila disiplin kerja diperusahaan itu diterapkan dan dipatuhi maupun ditaati oleh para karyawan maka sebab itu otomatis kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat karena para karyawan memahami aturan-aturan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020); (Arda, 2017); (Rizal & Radiman, 2019);(Daulay, Kurnia, & Maulana, 2018); (Efendy & Lesmana, 2018); (Jufrizen, 2016); (Jumani, 2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan (Prayogi, et. al., 2017);(Prayogi et. al., 2019);(Fahmi & Sanika, 2019);(Farisi, S., & Fani, 2019);(Tanjung, 2015) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1

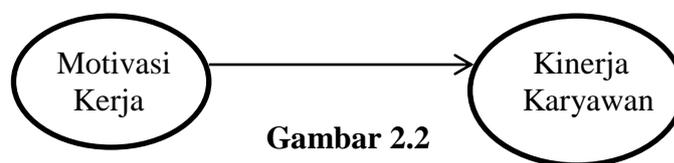
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan

Motivasi memiliki manfaat mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, dan menghadirkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019);(Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hal sama dengan penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Prayogi & Nursidin, 2018);(Astuti, & Suhendri, 2019) bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Motivasi kerja dapat berpengaruh

terhadap kinerja hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018);(Astuti, & Lesmana, 2018) secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jalan memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa materil dan moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian tersebut:



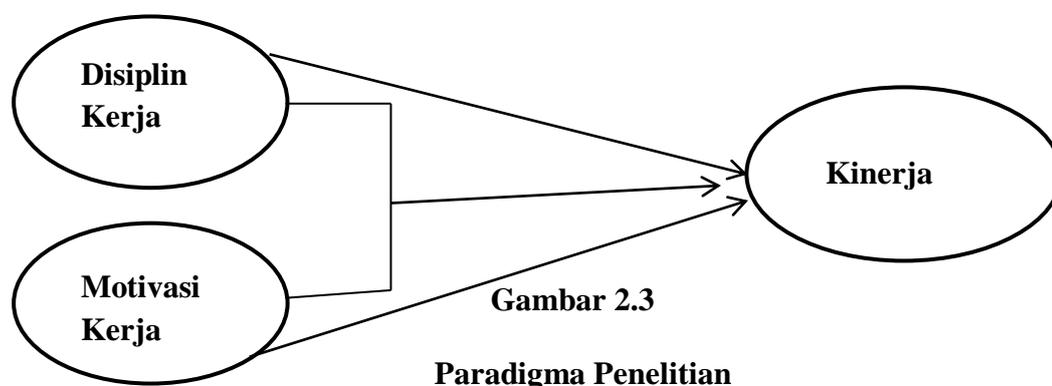
Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karena disiplin kerja merupakan kesadaran untuk menaati aturan-aturan perusahaan. Apabila disiplin yang diterapkan dalam perusahaan terjalin dengan baik maka karyawan senantiasa bekerja dan bersemangat karena termotivasi menjadi karyawan teladan dan membuat kinerja yang dihasilkan karyawan meningkat serta optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Handayani, 2017) Berarti disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian lain dari (Wahyudi, 2019) secara teoritis mengonfirmasikan teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja sesuai penelitian (Khumaedi, 2016) bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Silvy, 2019) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini kerangka konseptual dalam penelitian tersebut:



2.1.3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan permasalahan penelitian, sampai saat dibuktikan oleh data yang terkumpul. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan.

3. Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Metode *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2015, hal. 23)

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat dari yang didefenisikan yang dapat diobservasi (Hamdi & Bahruddin 2014, hal. 24). Berikut definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Kinerja

Menurut (Moeheriono 2012, hal. 95) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja.

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Hasil Kerja
3	Efisiensi
4	Disiplin Kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kejujuran
8	Kreativitas

(Busro 2018, hal. 99–100)

3.2.2. Disiplin Kerja (X1)

Menurut (Rivai, 2009, hal. 825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.

Tabel 3.2
Indikator Disiplin Kerja.

No	Indikator Disiplin Kerja
1	Tanggung Jawab
2	Prakarsa
3	Kerja Sama
4	Ketaatan

(Sofyandi, 2008, hal. 194)

3.2.3. Motivasi Kerja (X2)

Menurut (Wibowo 2015, hal. 111) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi Kerja.

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Berprestasi
2	Perbaikan
3	Perubahan
4	Kemampuan Kerja
5	Pengetahuan Kerja

(Effendy, 2009)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adanya tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat Penelitian : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT
Balai Yasa PuluBrayan Medan
- 2) Waktu Penelitian : Penelitian ini dimulai dari bulan Januari
2020 – Juni 2020

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		Jan 2020				Feb 2020				Mar 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal				■																				
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal																■								
6	Pengumpulan Data																				■				
7	Penulisan Skripsi																				■	■	■	■	
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016, hal. 61). Yang dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan yang berjumlah 99 orang.

Tabel 3.5
Rincian Konvensi Pegawai
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Bagian Keuangan	6
2	Bagian Sumber Daya Manusia	6
3	Bagian IT	1
4	Bagian Perencanaan	8
5	Bagian Produksi	14
6	Bagian Lokomotif	54
7	Bagian Quality Control	10
Jumlah		99

Sumber: Dokumen data jumlah pegawai

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono 2016, hal. 62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel jenuh (Sugiyono, 2016). Jadi berdasarkan populasi yang berjumlah 99 orang maka sampel yang diambil tetap 99 orang.

Tabel 3.6
Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	General Manager (GM)	1
2	Bagian Keuangan SDM, dan Teknologi Informasi	12
3	Bagian Logistik	8
4	Bagian Perencanaan	14
5	Bagian Produksi	54
6	Bagian Quality Control	10
	Jumlah	99

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1. Wawancara dan Kuesioner (Angket)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono 2017, hal. 220). Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk menyimpulkan datanya (Sugiyono 2017, hal. 223)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017, hal. 225). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data absensi, produktivitas kerja, dan hasil kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai yasa PuluBrayan Medan. Diharapkan responden untuk menjawab semua pertanyaan yang ada didalam kuesioner,

dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan berganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017, hal. 158). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor, misalnya:

Tabel 3.7
Skala Likert

Pertanyaan	Skor
- Setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2017, hal. 159)

Instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan realibilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketetapan dan keyakinan tinggi (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 75)

3.4.2. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ulur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 76).

Apabila instrument sudah disusun, instrument disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrument dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 76).

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

(Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 77)

Tabel 3.8
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,720	0,196	0,000≤0,05	Valid
2	0,682	0,196	0,000≤0,05	Valid
3	0,854	0,196	0,000≤0,05	Valid
4	0,641	0,196	0,000≤0,05	Valid
5	0,557	0,196	0,000≤0,05	Valid
6	0,660	0,196	0,000≤0,05	Valid
7	0,745	0,196	0,000≤0,05	Valid
8	0,761	0,196	0,000≤0,05	Valid
9	0,707	0,196	0,000≤0,05	Valid
10	0,589	0,196	0,000≤0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.9
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,777	0,196	0,000≤0,05	Valid
2	0,743	0,196	0,000≤0,05	Valid
3	0,850	0,196	0,000≤0,05	Valid
4	0,670	0,196	0,000≤0,05	Valid
5	0,777	0,196	0,000≤0,05	Valid
6	0,863	0,196	0,000≤0,05	Valid
7	0,557	0,196	0,000≤0,05	Valid
8	0,557	0,196	0,000≤0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.10
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,654	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,963	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,882	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,826	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,803	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,855	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,943	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,777	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,466	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,654	0,196	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

6.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 80).

Pengujian reliabilitas dengan cara lain salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam buku (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 82) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

b2 = Jumlah varians butir

12 = Varians total

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

Variabel	Croanbach' Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,876	0,196	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,875	0,196	Reliabel
Kinerja (Y)	0,933	0,196	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Dari tabel diatas yakni hasil uji reliabilitas atas variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan semua item pernyataan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *croanbach's alpha* (α) > 0,6, dimana dirinci untuk variabel disiplin kerja dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,876, motivasi kerja dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,875 dan kinerja dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,933, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliabel karena memiliki nilai standart diatas 0,6.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2017, hal. 305)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

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

3.6.2.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 160).

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen Gujarati dalam buku (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 161).

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 161). Cara lain untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*, dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 162).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014, hal. 122).

3.6.3.1 Uji (t)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribui secara normal (Basuki & Prawoto 2016, hal. 33).

Dalam menganalisis data, mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji-t dengan rumus:

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

(Sugiyono 2017, hal. 397)

Keterangan:

$t = t$ hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

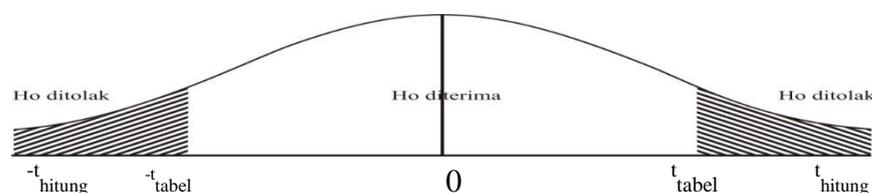
n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak di uji adalah :

- $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- $H_a: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan anatara variabel bebas dengan variabel terikat.

Selain cara manual seperti diatas, kriteria pengujian hipotesi dengan (program spss 20), sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikan (a) sebesar 0,05, maka hipotesis nol ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* lebih besar dari taraf signifikan (a) sebesar 0,05, maka hipotesis nol diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.1. Uji Hipotesis (F)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto 2016, hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2017, hal. 284)

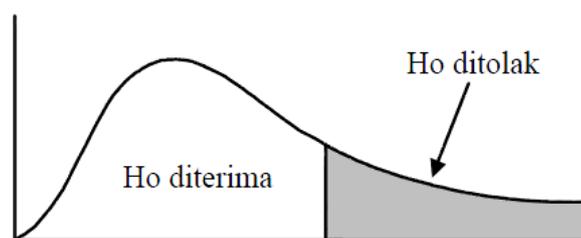
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen atau variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen atau terikat (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan formula Persamaan sebagai berikut:

$$TSS = ESS + RSS$$

Dari formula persamaan tersebut dengan demikian R^2 dapat didefinisikan sebagai proporsi atau persentase dari total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh garis regresi tepat pada semua data Y maka ESS sama dengan TSS.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 28 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel kinerja 8 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 10 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 99 responden sebagai sampel penelitian menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

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

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yaitu variabel bebas maupun variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokan berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia, dan pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	94	94.9	94.9	94.9
	Perempuan	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 94 orang (94,9%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (5,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 21 tahun	4	4.0	4.0	4.0
	21-30 tahun	55	55.6	55.6	59.6
	31-40 tahun	18	18.2	18.2	77.8
	41-50 tahun	17	17.2	17.2	94.9
	Lebih dari 51 tahun	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 55 (55,6%) dan minoritas pada kelompok umur kurang dari 21 tahun sebanyak 4 (4,0%), umur 31-40 tahun sebanyak 18

(18,2%), umur 41-50 tahun sebanyak 17 (17,2%) dan umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 (5,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan lebih banyak didominasi pada kelompok umur 21-30 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	82	82.8	82.8	82.8
	Diploma	3	3.0	3.0	85.9
	S1	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SLTA sebanyak 82 orang (82,8%), minoritas pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang (3,0%) dan S1 sebanyak 14 orang (14,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SLTA.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini deskripsi variabel penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan menampilkan opsi jawaban dengan penelitian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penyajian Data Kinerja (Y)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	28,3	47	47,5	24	24,2	0	0,0	0	0,0	99	100
2	27	27,3	48	48,5	24	24,2	0	0,0	0	0,0	99	100
3	5	5,1	70	70,7	24	24,2	0	0,0	0	0,0	99	100
4	0	0,0	70	70,7	29	29,3	0	0,0	0	0,0	99	100
5	2	2,0	61	61,6	36	36,4	0	0,0	0	0,0	99	100
6	5	5,1	52	52,5	42	42,4	0	0,0	0	0,0	99	100
7	11	11,1	42	42,4	46	46,5	0	0,0	0	0,0	99	100
8	10	10,1	53	53,5	36	36,4	0	0,0	0	0,0	99	100
9	3	3,0	67	67,7	29	29,3	0	0,0	0	0,0	99	100
10	6	6,0	68	68,7	25	25,3	0	0,0	0	0,0	99	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan selama bekerja, selalu memberikan kualitas yang terbaik bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (47,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (48,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan selalu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 responden (70,7%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan sebanyak apapun pekerjaan dapat saya selesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 responden (70,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 responden (61,6%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu tepat waktu ketika masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (52,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya membantu rekan kerja yang keliatan kesulitan ketika pekerjaan saya telah selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (42,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu teliti terhadap tugas yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (53,5%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bersikap jujur terhadap rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 responden (67,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menentukan ide-ide baru dalam karir, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 responden (60,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu selalu menyelesaikan setiap tugas dengan

tepat waktu, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 responden (70,7%).

2) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Dari penelitian variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penyajian Data Disiplin (X_1)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	28,3	49	49,5	22	22,2	0	0,0	0	0,0	99	100
2	7	7,1	62	62,6	30	30,3	0	0,0	0	0,0	99	100
3	16	16,1	47	47,5	36	36,4	0	0,0	0	0,0	99	100
4	5	5,1	52	52,5	42	42,4	0	0,0	0	0,0	99	100
5	23	23,5	53	53,5	23	23,0	0	0,0	0	0,0	99	100
6	10	10,1	53	53,5	36	36,4	0	0,0	0	0,0	99	100
7	6	6,0	68	68,7	25	25,3	0	0,0	0	0,0	99	100
8	6	6,0	68	68,7	25	25,3	0	0,0	0	0,0	99	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden (49,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 responden (62,6%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat inisiatif saya memudahkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 47 responden (47,5%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan kemampuan saya dalam mengambil keputusan kerja sangat cermat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (52,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik dan komunikasi berjalan lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (53,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan satu sama lain saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (53,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya mematuhi setiap peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 reponden (68,7%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengutamakan seragam kerja yang telah ditentukan dan mengutamakan keselamatan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 responden (68,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu tentang saya mematuhi setiap peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 reponden (68,7%). Dan pada pernyataan ke 8 yaitu tentang saya selalu mengutamakan seragam kerja yang telah ditentukan dan mengutamakan keselamatan kerja, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT

Balai Yasa Pulubrayan Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 reponden (68,7%).

3) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja (Y) yang dirangkum didalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penyajian Data Motivasi Kerja (X_2)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	12,1	71	71,7	16	16,2	0	0,0	0	0,0	99	100
2	28	28,0	62	62,0	10	10,0	0	0,0	0	0,0	99	100
3	23	23,2	73	73,7	2	2,1	0	0,0	1	1,0	99	100
4	18	18,2	75	75,8	4	4,0	0	0,0	2	2,0	99	100
5	20	20,2	75	75,8	2	2,0	1	1,0	1	1,0	99	100
6	20	20,2	77	77,8	1	1,0	0	0,0	1	1,0	99	100
7	20	20,2	77	77,8	1	1,0	0	0,0	1	1,0	99	100
8	21	21,2	74	74,7	3	3,1	0	0,0	1	1,0	99	100
9	27	27,3	71	71,7	0	0,0	1	1,0	0	0,0	99	100
10	29	29,3	67	67,7	1	1,0	2	2,0	0	0,0	99	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan kinerja saya meningkat ketika pimpinan memberi reward, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 responden (71,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja keras untuk mencapai target, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 responden (62,6%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha memperbaiki kualitas kerja hingga maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 responden (73,7%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengevaluasi kerja harian guna bekerja efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 responden (75,8%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya membuat pola kerja menyenangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 responden (75,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha membuat suasana bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 responden (77,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 responden (77,8%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 responden (74,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukan setiap hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 responden (71,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 responden (67,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang saya

berusaha membuat suasana bekerja lebih baik, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 responden (77,8%)

4.2 Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini:

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	2.805		1.977	.051
	Disiplin Kerja	.207	.180	.173	1.148	.000
	Motivasi Kerja	.873	.206	.638	4.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Konstanta	= 5,546
Disiplin Kerja	= 0,207
Motivasi Kerja	= 0,873

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

$$Y = 5,546 + 0,207X_1 + 0,873X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

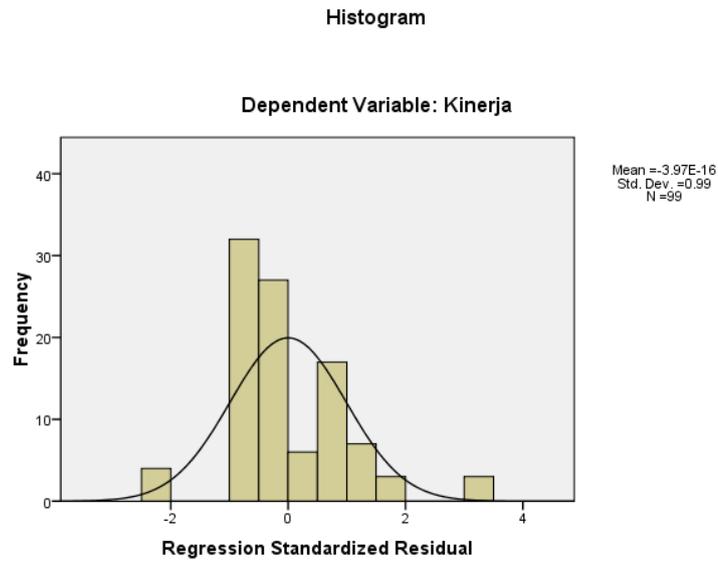
1. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
2. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,207 yang berarti bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,873 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang baik yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

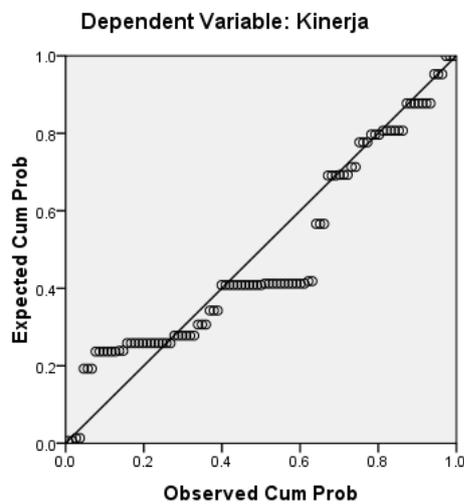
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scater plot dibawah ini:.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Grafik Scatter Plo

Dari gambar 4.1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar 4.2 grafik scatter

plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel ini melalui peneltian ini melalui perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *colinearity statistic*. Dengan tujuan *multikolinieritas* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependesi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.546	2.805		1.977	.000		
	Disiplin kerja	.207	.180	.173	1.148	.254	.167	5.993
	Motivasi kerja	.873	.206	.638	4.238	.000	.167	5.993

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan data tabel uji *multikoliniearitas* diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak memiliki nilai *colinearity statistic* atau bebas dari multikoliniearitas yaitu:

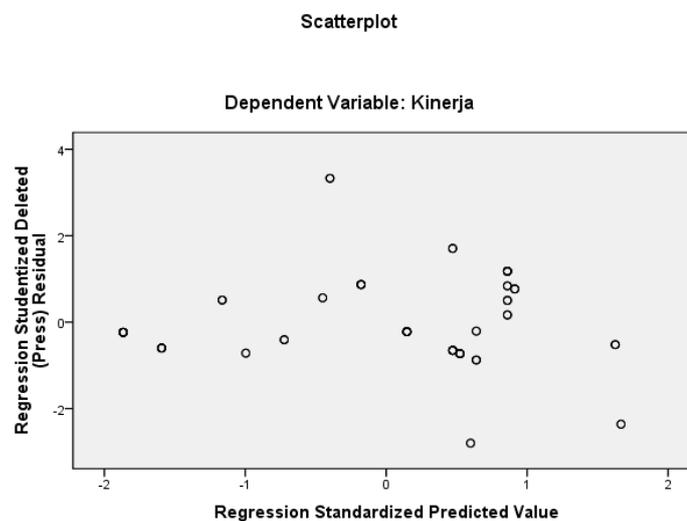
- 1) Nilai tolerance disiplin Kerja sebesar $0,167 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $5.993 < 10$ maka variabel disiplin kerja dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Motivasi Kerja sebesar $0,167 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $5.993 < 10$ maka variabel motivasi kerja dinyatakan bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen (bebas).

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini alah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heterokedastisitas* dalam variabel

penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10
Uji t

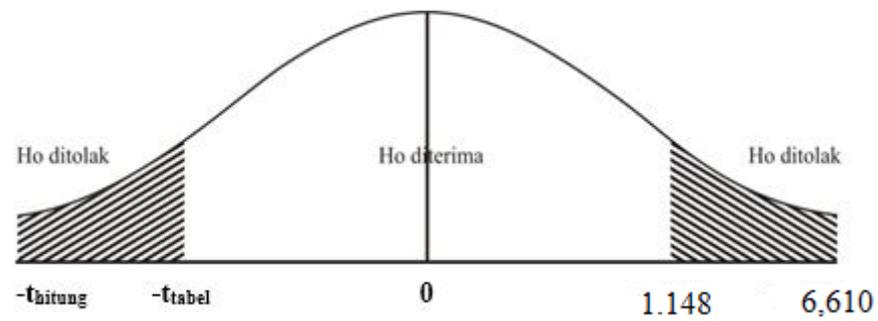
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	2.805		1.977	.051
	Disiplin Kerja	.207	.180	.173	1.148	.254
	Motivasi Kerja	.873	.206	.638	4.238	.000

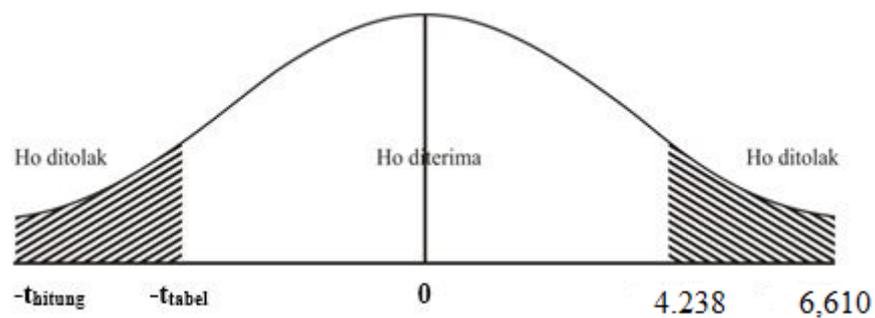
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (1.148) > t_{tabel} (1,660)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} (4.238) > t_{tabel} (1,660)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.



2. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Uji F
ANOVA^b

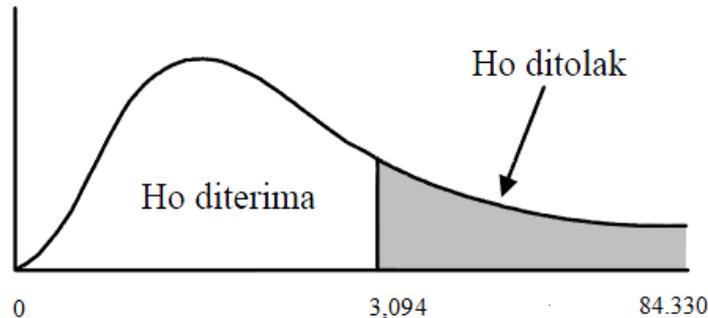
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1537.542	2	768.771	84.380	.000 ^a
	Residual	874.640	96	9.111		
	Total	2412.182	98			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah 2020

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} (84.330) > F_{tabel} (3,094) dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05, dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.



4.2.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.630	3.01842	1.706

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,637 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 63,7% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak teliti misalnya keselamatan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Menurut (Rivai, 2009,)“ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan oleh (Efendy & Lesmana, 2018);(Jufrizen, 2016);(Jumani, 2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan. Namun ada juga hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jalan memberikan motivasi kepada karyawan baik. Namun ada juga hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019);(Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Menurut (Moehariono 2012, hal. 95) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, S., Irnawati, & Fahmi, 2020) dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $F_{hitung} (84.330) > F_{tabel} (3,094)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,637 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 63,7% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa ada pengaruh yang searah antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
3. Variabel disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya keselamatan kerja dapat terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan. Apalagi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah tempat perbaikan atau perawatan untuk kereta api jadi keselamatan kerja diperusahaan tersebut haruslah tetap untuk diutamakan.

2. Perusahaan sebaiknya menjaga lingkungan kerja para karyawannya untuk dapat lebih baik lagi dengan cara menjadikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi aman dan nyaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi:

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 34–56.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: Penerbit Indeks.
- Effendy, A. T. (2009). *Integrated HRD Human Resource Development*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence Of Leadership and Work Discipline Toward Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings of the 5th International Conference of Project Management (ICPM)*, (3), 161–169.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- 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.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, B. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ivancevich, J. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 66–77.

- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara motivasi Kerja Dan Pengalam Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyadi, M. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- Offirstson, T. (2014). *Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayogi, M. A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Prayogi, M. A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426). <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Prayogi, M. A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadrijan, S. (2008). *Forum Komunikasi Pengembangan Profesi Pendidikan*. Surakarta: Forum Komunikasi Guru Pengawasan Surakarta.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sierma, R. (2010). *Komik Manajemen*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sustrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Wahyudi, W. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Indikator*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

Lampiran: Kuesioner

Medan, Maret 2020

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa PuluBrayan Medan

Di Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini dihadapan Bapak/Ibu disertai dengan permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan”. Jawaban dari para responden atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Peran serta dan sumbang saran Bapak/Ibu sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini, atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih banyak. Semoga ALLAH SWT dapat membalas kebaikan Bapak/Ibu sekalian dengan berlipat ganda.

Amin Ya Rabbal’alamin.

Billahi fii Sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Peneliti,

Shofian Nur

A. Petunjuk Penelitian

- a. Kuesioner ini hanya bertujuan mengumpulkan data untuk sebagai bahan skripsi mendapatkan gelar kesarjanaan manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU.
- b. Berilah Tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/I, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain
- c. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

Mohon diisi dengan memberikan tanda checklist (✓) pada pertanyaan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.

1. No Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan
3. Usia : 21-30 31-40 41-50 ≥51
4. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK Diploma S1 S2
5. Masa Kerja : ≤5 Tahun 5-10 Tahun 10-15Tahun
 ≥15 Tahun

C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Kualitas Kerja						
1	Selama bekerja, selalu memberikan kualitas yang terbaik bagi perusahaan					
2	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya					
B. Kuantitas Hasil kerja						
3	Selalu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu					
4	Sebanyak apapun pekerjaan dapat saya selesaikan					
C. Efisiensi						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
D. Disiplin Kerja						
6	Saya selalu tepat waktu ketika masuk kerja					
E. Inisiatif						
7	Saya membantu rekan kerja yang keliatan kesulitan ketika pekerjaan saya telah selesai					
F. Ketelitian						
8	Saya selalu teliti terhadap tugas yang dikerjakan					
G. Kejujuran						
9	Saya selalu bersikap jujur terhadap rekan kerja					
H. Kreativitas						
10	Saya selalu menemukan ide-ide baru dalam karir					

2. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Tanggung Jawab						
1	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan					
2	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor					
B. Prakarsa						
3	Tingkat inisiatif saya memudahkan pekerjaan					
4	Kemampuan saya dalam mengambil keputusan kerja sangat cermat					
C. Kerja Sama						
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik dan komunikasi berjalan lancar					
6	Karyawan satu sama lain saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
D. Ketaatan						
7	Saya mematuhi setiap peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan					
8	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan dan mengutamakan keselamatan kerja					

3. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Berprestasi						
1	Kinerja saya meningkat ketika pimpinan memberi reward					
2	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target					
B. Perbaikan						
3	Saya selalu berusaha memperbaiki kualitas kerja hingga maksimal					
4	Saya selalu mengevaluasi kerja harian guna bekerja efektif					
C. Perubahan						
5	Saya membuat pola kerja menyenangkan untuk meningkatkan produktifitas kerja					
6	Saya berusaha membuat suasana bekerja lebih baik					
D. Kemampuan Kerja						
7	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik					
E. Pengetahuan Kerja						
9	Saya memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukan setiap hari					
10	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan					

LAMPIRAN: VARIABEL KINERJA (Y)

No Resp	Item Pernyataan X1										Jumlah Skor
	1	2	3	5	3	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
2	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	36
3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30
5	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	34
6	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	47
7	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
10	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
12	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
14	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
15	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	41
22	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	41
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
33	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
34	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
35	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
37	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	36
38	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30
40	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	34
41	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	47

42	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
43	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
44	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
45	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
46	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
47	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
49	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
50	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	30
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	41
57	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	41
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
67	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
68	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
69	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
70	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	30
71	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	41
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
74	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
79	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
80	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
81	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
82	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30
83	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
84	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
85	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37

86	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
87	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
88	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
89	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
90	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	39
91	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	30
92	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
93	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
94	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	41
98	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	42
99	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40

LAMPIRAN: VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

No Resp	Item Pernyataan X1								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	4	
1	3	5	5	3	3	5	4	4	34
2	4	3	3	4	4	3	4	4	29
3	4	4	4	3	4	4	4	3	31
4	3	3	3	3	4	3	3	3	24
5	4	3	3	4	3	3	3	4	27
6	4	5	5	5	4	5	4	4	36
7	4	3	3	4	4	3	4	4	28
8	3	3	3	3	4	3	4	5	26
9	4	3	3	3	4	3	5	3	30
10	3	4	3	3	3	3	3	4	25
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	3	4	4	4	3	31
13	3	3	3	3	4	3	3	4	24
14	4	4	4	3	4	4	4	3	31
15	3	3	3	3	4	3	3	3	24
16	5	4	5	4	5	5	3	4	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	4	4	4	5	4	4	4	34
20	5	4	4	4	4	4	4	4	34
21	5	4	4	4	5	4	4	4	34
22	5	5	5	5	5	5	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	33
24	5	4	4	3	5	4	4	4	32
25	5	4	4	4	5	4	4	3	34
26	5	3	3	4	5	3	3	4	29
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	4	5	4	5	4	4	4	34
30	4	4	5	4	4	4	4	5	33
31	4	3	3	3	4	3	5	3	30
32	3	4	3	3	3	3	3	4	25
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	3	4	4	4	3	31
35	3	3	3	3	4	3	3	4	24
36	3	5	5	3	3	5	4	4	34
37	4	3	3	4	4	3	4	4	29
38	4	4	4	3	4	4	4	3	31
39	3	3	3	3	4	3	3	3	24
40	4	3	3	4	3	3	3	4	27

41	4	5	5	5	4	5	4	4	36
42	4	3	3	4	4	3	4	4	28
43	3	3	3	3	4	3	4	5	26
44	4	3	3	3	4	3	5	3	30
45	3	4	3	3	3	3	3	4	25
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	3	4	4	4	3	31
48	3	3	3	3	4	3	3	4	24
49	4	4	4	3	4	4	4	3	31
50	3	3	3	3	4	3	3	3	24
51	5	4	5	4	5	5	3	4	34
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	4	4	4	5	4	4	4	34
55	5	4	4	4	4	4	4	4	34
56	5	4	4	4	5	4	4	4	34
57	5	5	5	5	5	5	4	4	37
58	4	4	4	4	4	4	4	4	33
59	5	4	4	3	5	4	4	4	32
60	5	4	4	4	5	4	4	3	34
61	5	3	3	4	5	3	3	4	29
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	4	5	4	5	4	4	4	34
65	4	4	5	4	4	4	4	5	33
66	4	3	3	3	4	3	5	3	30
67	3	4	3	3	3	3	3	4	25
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	3	4	4	4	3	31
70	3	3	3	3	4	3	3	4	24
71	5	4	4	3	5	4	4	4	32
72	5	4	4	4	5	4	4	3	34
73	5	3	3	4	5	3	3	4	29
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	5	4	5	4	5	4	4	4	34
77	4	4	5	4	4	4	4	5	33
78	4	3	3	3	4	3	5	3	30
79	3	4	3	3	3	3	3	4	25
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	4	3	4	4	4	3	31
82	3	3	3	3	4	3	3	4	24
83	4	3	3	4	4	3	4	4	28
84	3	3	3	3	4	3	4	5	26

85	4	3	3	3	4	3	5	3	30
86	3	4	3	3	3	3	3	4	25
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	3	4	4	4	3	31
89	3	3	3	3	4	3	3	4	24
90	4	4	4	3	4	4	4	3	31
91	3	3	3	3	4	3	3	3	24
92	5	4	5	4	5	5	3	4	34
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	5	4	4	4	5	4	4	4	34
96	5	4	4	4	4	4	4	4	34
97	5	4	4	4	5	4	4	4	34
98	5	5	5	5	5	5	4	4	37
99	5	4	4	4	5	4	4	4	34

42	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
43	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
44	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
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	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
51	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
55	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
56	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
57	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
58	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
59	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
60	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
61	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
71	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
72	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
73	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
83	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
84	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
85	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42

Frequencies Table (Karakteristik Responden)

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	99	99	99
	Missing	0	0	0

Frequencies Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	94	94.9	94.9	94.9
	Perempuan	5	5.1	5.1	100.0
Total		99	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 21 tahun	4	4.0	4.0	4.0
	21-30 tahun	55	55.6	55.6	59.6
	31-40 tahun	18	18.2	18.2	77.8
	41-50 tahun	17	17.2	17.2	94.9
	Lebih dari 51 tahun	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	82	82.8	82.8	82.8
	Diploma	3	3.0	3.0	85.9
	S1	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Frequencies Table

Kinerja (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	24.2	24.2	24.2
	Setuju	47	47.5	47.5	71.7
	Sangat Setuju	28	28.3	28.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	24.2	24.2	24.2
	Setuju	48	48.5	48.5	72.7
	Sangat Setuju	27	27.3	27.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	24.2	24.2	24.2
	Setuju	70	70.7	70.7	94.9
	Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	29	29.3	30.3	30.3
	Setuju	70	70.7	70.7	92.9
	Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	42	42.4	42.4	42.4
	Setuju	52	52.5	52.5	94.9
	Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	46	46.5	46.5	46.5
	Setuju	42	42.4	42.4	88.9
	Sangat Setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	36.4	36.4	36.4
	Setuju	53	53.5	53.5	89.9
	Sangat Setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	29	29.3	29.3	29.3
	Setuju	67	67.7	67.7	97.0
	Sangat Setuju	3	3.0	3.0	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	25.3	25.3	25.3
	Setuju	68	68.7	68.7	93.9
	Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Frequencies Table

Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	22.2	22.2	22.2
	Setuju	49	49.5	49.5	71.7
	Sangat Setuju	28	28.3	28.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	30	30.3	30.3	30.3
	Setuju	62	62.6	62.6	92.9
	Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	36.4	36.4	36.4
	Setuju	47	47.5	47.5	47.5
	Sangat Setuju	16	16.1	16.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	42	42.4	42.4	42.4
	Setuju	52	52.5	52.5	94.9
	Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	23.0	23.0	23.2
	Setuju	53	53.5	53.5	53.5
	Sangat Setuju	23	23.5	23.5	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	36.4	36.4	36.4
	Setuju	53	53.5	53.5	53.5
	Sangat Setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	25.3	25.3	25.3
	Setuju	68	68.7	68.7	93.9
	Sangat Setuju	6	6.0	6.0	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	25.3	25.3	25.3
	Setuju	68	68.7	68.7	68.7
	Sangat Setuju	6	6.0	6.0	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Frequencies Table

Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	22.2	22.2	22.2
	Setuju	49	49.5	49.5	71.7
	Sangat Setuju	28	28.3	28.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	30	30.3	30.3	30.3
	Setuju	62	62.6	62.6	92.9
	Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	36.4	36.4	36.4
	Setuju	47	47.5	47.5	83.8
	Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	42	42.4	42.4	42.4
	Setuju	52	52.5	52.5	94.9
	Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	23.2	23.2	23.2
	Setuju	53	53.5	53.5	76.8
	Sangat Setuju	23	23.2	23.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	36.4	36.4	36.4
	Setuju	53	53.5	53.5	89.9
	Sangat Setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	25.3	25.3	25.3
	Setuju	68	68.7	68.7	93.9
	Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	25.3	25.3	25.3
	Setuju	68	68.7	68.7	93.9
	Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Frequencies Table

Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	16.2	16.2	16.2
	Setuju	71	71.7	71.7	87.9
	Sangat setuju	12	12.1	12.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	10.0	10.0	10.0
	Setuju	62	62.0	62.0	62.0
	Sangat setuju	28	28.0	28.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	19.2	19.2	19.2
	Setuju	61	61.6	61.6	80.8
	Sangat setuju	19	19.2	19.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	23.2	23.2	23.2
	Setuju	53	53.5	53.5	76.8
	Sangat setuju	23	23.2	23.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	10.1	10.1	10.1
	Setuju	64	64.6	64.6	74.7
	Sangat setuju	25	25.3	25.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	31	31.3	31.3	31.3
	Setuju	41	41.4	41.4	72.7
	Sangat setuju	27	27.3	27.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	22.2	22.2	22.2
	Setuju	49	49.5	49.5	71.7
	Sangat setuju	28	28.3	28.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	10.1	10.1	10.1
	Setuju	67	67.7	67.7	77.8
	Sangat setuju	22	22.2	22.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	25.3	25.3	25.3
	Setuju	68	68.7	68.7	93.9
	Sangat setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	16.2	16.2	16.2
	Setuju	71	71.7	71.7	87.9
	Sangat setuju	12	12.1	12.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

KINERJA (Y)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.835**	.518**	.270**	.389**	.133	.279**	.378**	.500**	.525**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.191	.005	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 2	Pearson Correlation	.835**	1	.461**	.217*	.383**	.198*	.169	.331**	.441**	.525**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.031	.000	.050	.094	.001	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 3	Pearson Correlation	.518**	.461**	1	.515**	.444**	.583**	.662**	.635**	.673**	.507**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 4	Pearson Correlation	.270**	.217*	.515**	1	.003	.444**	.582**	.879**	.317**	.190	.641**
	Sig. (2-tailed)	.007	.031	.000		.973	.000	.000	.000	.001	.060	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 5	Pearson Correlation	.389**	.383**	.444**	.003	1	.551**	.408**	.158	.197	.390**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.973		.000	.000	.119	.051	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 6	Pearson Correlation	.133	.198*	.583**	.444**	.551**	1	.726**	.535**	.356**	.129	.660**
	Sig. (2-tailed)	.191	.050	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.202	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 7	Pearson Correlation	.279**	.169	.662**	.582**	.408**	.726**	1	.641**	.561**	.180	.745**
	Sig. (2-tailed)	.005	.094	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.075	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 8	Pearson Correlation	.378**	.331**	.635**	.879**	.158	.535**	.641**	1	.451**	.245*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.119	.000	.000		.000	.015	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 9	Pearson Correlation	.500**	.441**	.673**	.317**	.197	.356**	.561**	.451**	1	.458**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.051	.000	.000	.000		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 10	Pearson Correlation	.525**	.525**	.507**	.190	.390**	.129	.180	.245*	.458**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.060	.000	.202	.075	.015	.000		.000

	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Total	Pearson Correlation	.720**	.682**	.854**	.641**	.557**	.660**	.745**	.761**	.707**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

Reliability (Kinerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

DISIPLIN KERJA (X1)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.338**	.517**	.597**	.774**	.512**	.330**	.330**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 2	Pearson Correlation	.338**	1	.830**	.444**	.419**	.879**	.190	.190	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.060	.060	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 3	Pearson Correlation	.517**	.830**	1	.540**	.532**	.940**	.253*	.253*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.012	.012	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 4	Pearson Correlation	.597**	.444**	.540**	1	.461**	.535**	.129	.129	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.202	.202	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 5	Pearson Correlation	.774**	.419**	.532**	.461**	1	.589**	.310**	.310**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.002	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 6	Pearson Correlation	.512**	.879**	.940**	.535**	.589**	1	.245*	.245*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.015	.015	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 7	Pearson Correlation	.330**	.190	.253*	.129	.310**	.245*	1	1.000**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001	.060	.012	.202	.002	.015		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Item 8	Pearson Correlation	.330**	.190	.253*	.129	.310**	.245*	1.000**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001	.060	.012	.202	.002	.015	.000		.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Total	Pearson Correlation	.777**	.743**	.850**	.670**	.777**	.863**	.557**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

Reliability (Disiplin Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

Total	Pearson Correlation	.654**	.963**	.882**	.826**	.803**	.855**	.943**	.777**	.466**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

Reliability (Motivasi Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

SPSS

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

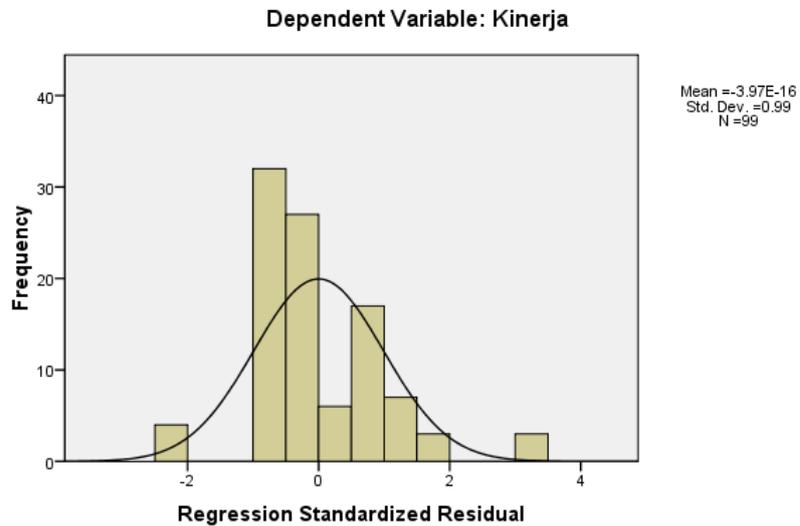
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	2.805		1.977	.051
	Disiplin Kerja	.207	.180	.173	1.148	.000
	Motivasi Kerja	.873	.206	.638	4.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

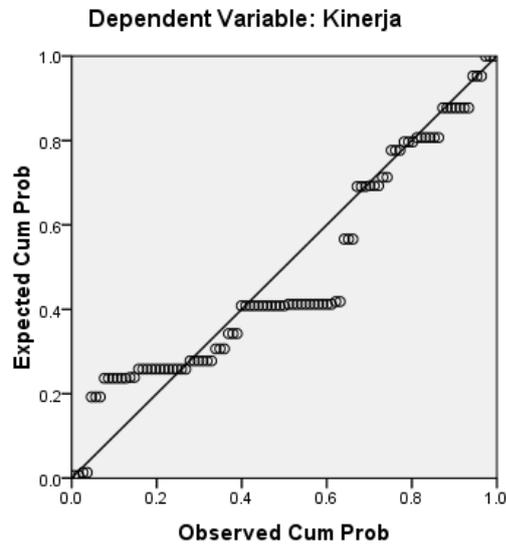
Uji Asumsi Klasik

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



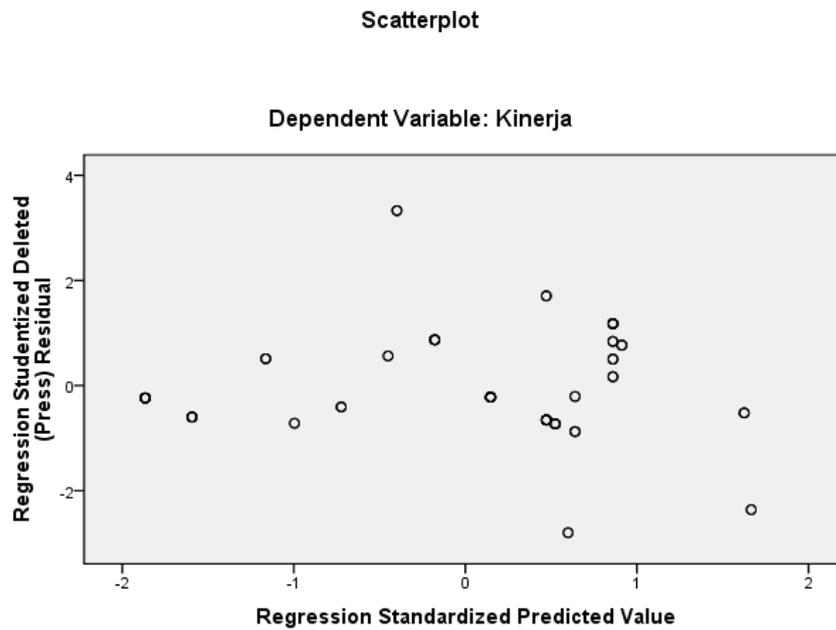
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.546	2.805		1.977	.000		
	Disiplin kerja	.207	.180	.173	1.148	.254	.167	5.993
	Motivasi kerja	.873	.206	.638	4.238	.000	.167	5.993

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedastisitas



Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	2.805		1.977	.051
	Disiplin Kerja	.207	.180	.173	1.148	.254
	Motivasi Kerja	.873	.206	.638	4.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1537.542	2	768.771	84.380	.000 ^a
	Residual	874.640	96	9.111		
	Total	2412.182	98			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.630	3.01842	1.706

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel R

df=(N-2)	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
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
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 t

df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544

89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

F Tabel

N	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442

27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179

55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112

83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090



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: 486/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2019

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

Medan, 9/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Shofian Nur
NPM : 1605160233
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Permasalahan-permasalahan yang akan diidentifikasi adalah
1. Mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan harus tetap menjaga disiplin kerja para karyawan untuk meningkatkan potensi kehadiran tepat waktu
2. Dari imbalan balas jasa yang diterima memberikan sedikit masalah perusahaan diantara rendahnya loyalitas karyawan dan tingginya tingkat absensi karyawan
3. Kurangnya potensi karyawan dengan lingkungan kerja tidak memberikan kepuasan atas tingkat pelatihan karyawan

Rencana Judul : 1. 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. 2. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
3. 3. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Kai (Persero) Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Shofian Nur)

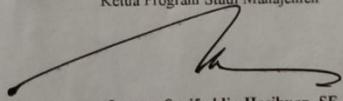


PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 486/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2019

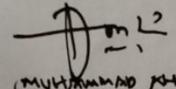
Nama Mahasiswa : Shofian Nur
NPM : 1605160233
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 9/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : M. Andi Pratogi, SE, M.M.
Judul Disetujui**) : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 21 Desember 2019

Dosen Pembimbing


(MUHAMMAD ANDI PRATOGI, SE, M.M.)

Keterangan:

*) Diajukan oleh Pimpinan Program Studi

**) Diajukan oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload/foto lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SHOFIAN NUR
NPM : 1605160233
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal 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 identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...03-02-2020

Pembuat Pernyataan



NB :

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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 : 547 / 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 : 03 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SHOFIAN NUR
N P M : 1605160233
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero)

Dosen Pembimbing : M.ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**03 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 03-02-2020

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S H O F I A N N U R

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 2 3 3

Tempat/tgl Lahir : K I S A R A N 2 8 A G U S T U S
1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : 2 L A L F A L A H 1 N O 2 1

Tempat Penelitian P T K A I (P E R S E R O) U P T
B A L A I Y A S A P U L U B R A Y A N

Alamat Penelitian : J I B E N G K E L M O L
P U L U B R A Y A N

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 ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

Shofian Nur



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 547 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 09 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 03 Februari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN
Jln.Bengkel No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

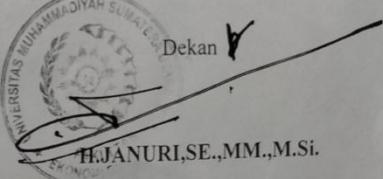
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : SHOFIAN NUR
Npm : 1605160233
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero)

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

Medan, 12 Februari 2020

Nomor : 1/SDM-RST/II/BYPUB-2020
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Riset

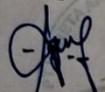
Kepada Yth
Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di
Tempat

1. Menunjuk surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 547/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 03 Februari 2020 Tentang permohonan pengajuan Izin Riset dilingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Balai Yasa Pulubrayan dengan nama sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	Prog. Keahlian
1	Shofian Nur	1605160233	Manajemen

2. Kami menyetujui permohonan tersebut dengan waktu pelaksanaan tanggal 12 Feb – 15 Feb 2020.
3. Selama melaksanakan kegiatan Izin Riset wajib berseragam, bersepatu dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Demikian kami ucapkan terima kasih.

a.n. General Manager UPT Balai Yasa Pulubrayan
Manager Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi.



AGUSTAM
NIPP.45207



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2338/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET
Medan, 16 Dzulhijjah 1441 H
06 Agustus 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Shofian Nur**
N P M : **1605160233**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Yasa PuluBrayab Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.

Medan, 15 Februari 2020

Nomor : 2/SDM-RST/II/BYPUB-2020
Lampiran :-
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

Kepada Yth
Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di
Tempat

1. Yang bertanda tangan dibawah ini Manager Keuangan SDM dan TI PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Menerangkan Bahwa :

NO	NAMA	NPM	Prog. Keahlian
1	Shofian Nur	1605160233	Manajemen

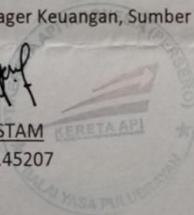
benar bahwa mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan Riset di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan tmt. 12 Februari s.d 15 Februari 2020

2. Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manager Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi.



AGUSTAM
NIPP.45207



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Shofian Nur
NPM : 1605160233
Tempat dan Tanggal Lahir : Kisaran, 28 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : Dua dari empat bersaudara
Alamat : Jalan Kemenangan, no 98 b,
Medan, Sumatera Utara
No. Handphone : 089677273020
Email : stephanshofian2898@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alfian Tanjung, S.E
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Nama Ibu : Siti Nurgaya Butar-Butar
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Gotong Royong, no 3 dusun IV, Desa
tanjung alam, Kisaran
No. Telephone : 081264446888
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 2, Gunungsitoli (2004-2010)
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Taman Pendidikan,
Perdagangan (2010-2013)
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Negeri 4, Batam (2013-2016)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara, Medan (2016- Sekarang)

Medan, Juli 2020

(SHOFIAN NUR)