

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**N a m a : SISKA MEILIANA
N P M : 1505160551
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

FAKULTAS MUHAMMADIYAH
MEMUTUSKAN

Nama : SISKA MEILIANA
N P M : 1505160551
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

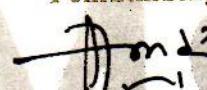
Penguji I


(Drs. DANLISKANDAR, SE., MM.)

Penguji II


(M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.)

Pembimbing


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

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SISKA MEILIANA

NPM : 1505160551

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing



MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**


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

Dekan


Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

HE. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS
Fakultas
Jenjang

: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
: EKONOMI DAN BISNIS
: Strata Satu (S-1)

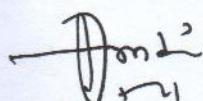
Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Nama Mahasiswa : SISKA MEILIANA
NPM : 1505160551
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
11/ - 2019 /2	- KATA PENGANTAR - DAFTAR ISI - ABSTRAK - FORMAT PEMULSAH	○ ○ ○ ○	1/29/2019 1/29/2019 1/29/2019 1/29/2019
14/ - 2019 /2	- KUTIPAN NAMA - INDIKATOR JAMABEL - FORMAT PEMULSAH - HALAMAN	○ ○ ○ ○	5/01/2019 5/01/2019 5/01/2019 5/01/2019
18/ - 2019 /2	- UJI K - MULTIKOLINEARITAS - UJI F - HEDEROKEDASTISITAS - UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	○ ○ ○	1/30/2019 1/30/2019 1/30/2019
11/ - 2019 /3	- KESIMPULAN BAH. SASTRA - LAMPIRAN (SURAT-SURAT, HASIL RAKIT) - KUISIDHEM - FORMAT PEMULSAH	○ ○ ○ ○	1/30/2019 1/30/2019 1/30/2019 1/30/2019

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.



Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

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



ABSTRAK

Siska Meiliana, NPM 1505160551 : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunana Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi, 2019.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunanan Nusantara III (persero) Medan. Pendekatan Penelitian Asosiatif dan Metode Penelitian Kuantitatif, Populasi pada penelitian ini berjumlah 782 orang karyawan. Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin sebanyak 89 orang karyawan, Teknik pengumpulan data menggunakan, wawancara, angket, uji validitas, uji realibilitas, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan analysis regresi linier berganda, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasisitas, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Program yang digunakan untuk menguji adalah program komputer SPSS versi 16.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara III Persero Medan.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari Skripsi ini adalah : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”**

Dalam pembuatan Skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, untuk itu penulis dengan rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan Skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang dan Ibunda tercinta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi SE, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff dan Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) khususnya Bagian Sumber Daya Manusia yang telah membantu, dan membimbing penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan Proposal ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman yang telah banyak membantu dan memberi dukungan kepada penulis dalam melaksanakan Proposal ini, Yulia Paramita Sirait dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya Nya, seraya mengharapkan Ridho Nya dan dengan segala kernudahan hati penulis

menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang kontruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Amin YaRabbal' alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

SISKA MEILIANA
NPM. 1505160551

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
c. Manfaat Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
c. Indikator-indikator Disiplin Kerja	17

3. Motivasi Kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
c. Teori Motivasi Kerja	23
d. Indikator Motivasi Keja	24
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Analisis Statistik Dsekrifitif.....	48
1. Deskriptif Responden	48
B. Hasil Analisis Data	52
1. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Heterokedastisitas	54
2. Regresi Linier Berganda	55
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	57
b. Uji F	60

c. Uji Koefisien Determinasu (R^2)	62
C. PEMBAHASAN	63
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karya	63
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
D. Tempat dan Waktu Penelitian	33
E. Populasi dan Sampel	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisis Data	43

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Disiplin	32
Tabel III.2 Indikator Motivasi	32
Tabel III.3 Indikator Kinerja	33
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	34
Tabel III.5 Jumlah Populasi	35
Tabel III.6 Jumlah Sampel	37
Tabel III.7 Skala Likert	38
Tabel III.8 Uji Validitasi Variabel Disiplin.....	40
Tabel III.9 Uji Validitasi Variabel Motivasi Kerja.....	40
Tabel III.10 Uji Validitasi VariabelKinerja Karyawan.....	41
Tabel III.11 Reliabilitas Disiplin.....	42
Tabel III.12 Reliabilitas Motivasi Kerja.....	42
Tabel III.13 ReliabilitasKinerja Karyawan.....	43
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	48
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	51
Tabel IV.5 Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.7 Uji Parsial (uji t).....	58
Tabel IV.8 Uji Parsial (uji t).....	59
Tabel IV.9 Uji F.....	61
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar IV.1 Histogram.....	52
Gambar IV.2 Grafik Normal Plot.....	53
Gambar IV.3 Regresi Perdikat Value.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kemampuan karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Salah satu peran yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien.

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karena adanya sumber daya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan kemampuan mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, untuk memproleh kinerja karyawan yang baik, maka pihak manajer memperhatikan beberapa faktor penting seperti kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan teori Davis dalam Mangkunegara (2009, hal.67) menyatakan kinerja seseorang

dipengaruhi oleh dua hal yaitu disiplin dan motivasi. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas karyawan jika didasarkan pada motivasi yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utarayang merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) Medan.

Salah satu masalah yang ada yaitu masalah motivasi kerja, Gejala masalah motivasi yang terjadi dilingkungan perusahaan yaitu masih kurangnya pengarahan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan ketepatan waktu yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Manullang (2012, hal.154) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Misalnya adanya beberapa karyawan hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Selain Motivasi, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan.

Terlihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu, dan masih ada yang memperlambat atau menunda-nunda pekerjaannya. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Masalah yang terjadi dalam kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawan agar lebih antusias dalam melaksanakan tugas, ada karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan keesokan harinya, hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin yang rendah pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan prariiset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dalam hasil target kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang di terapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung target kerja perusahaan.

Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin yang ada diperusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan.

Melihat permasalahan yang terjadi diperusahaan, maka akan diadakan penelitian dengan judul: :“**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri.
2. Adanya beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurangnya penghargaan dan dorongan kepada para karyawan.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
4. Masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian yang dilakukannya meliputi masalah motivasi dan disiplin kerja pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

a. Bagi penulis

Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan dalam kebijaksanaan perusahaan.

c. Bagi pihak lain

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi satu bahan pustaka, refensi, dan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung member kontribusi pada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal dan kepentingan internal yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2014, hal.87) bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.Dengan demikian kinerja adalah suatu tanggung jawab seseorang untuk melakukan pekerjaan”.

Menurut Kasmir (2016, hal.182) “ kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang sekelompok atau individu melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor kepuasan kerja (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013, hal.67) yang merumuskan bahwa Human performance = ability + Motivation, Ability = Knowledge + skill, berikut keterangannya:

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan

Psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 189-193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Budaya organisasi
- 8) Kepuasan kerja
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Loyalitas
- 11) Komitmen
- 12) Disiplin kerja

Adapun penjelasan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaiknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Budaya organisasi merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja misalnya berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 10) Loyalitas merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

c. Manfaat kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Menurut Kasmir (2016, hal.200) menyatakan bahwa “ manfaat kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, menerapkan sanksi “.

Menurut sedarmayanti (2007, hal. 259) manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja dinyatakan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Wibowo (2010, hal. 10) berpendapat bahwa manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 5) Membantu kepemimpinan.
- 6) Memberikan penghargaan.

Definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata dari yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2014, hal.86) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpulan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal.75) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah:

1) kualitas

mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atas jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.

4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan dan terhadap karyawan dari organisasi lain.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan.

Jangka waktu yang seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi. Dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

2. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam indah hartatik (2018, hal.184) “Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dalam indah hartatik (2018, hal.183) bahwa :“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajeruntuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagaisuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sulistiyan dan Rosidah (Jufrizen, 2009) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturanbaik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fadila Helmi dalam indah hartatik (2018, hal 197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

a. Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas rasa takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak. Sebagai contoh, seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b. Disiplin karena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perusahaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan

mempunyai disiplin diri. Misalnya, walaupun tidak ada polisi, tetap menggunakan helm dan membawa SIM saat mengendarai.

3. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial, oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakti dilanggar, maka rusaklah sistem aaturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kunci utamanya. Dalam hal ini, transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan, termasuk didalam sangsi dan hadiah, perlu dilakukan. Karyawan perlu juga konsultasi, terutama jika aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (Jufrizen , 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam indahhartatik (2018, hal 200), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Keteladanan Pemimpin
- 3) Keadilan
- 4) Pengawasan Melekat (Waskat)
- 5) Sanksi Hukuman
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan Kemanusiaan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa jadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Oleh karena itu, tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat di dalam organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan, pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan dapat diberlakukan secara konsisten

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat mendapatkan kinerja yang baik.

Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Menurut Agustini (Jufrizien, 2011) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan bertanggung jawab.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersenangan dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawah kearah yang optimal.

Menurut Rivai (2009, hal. 837) mengemukakan bahwa “ motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melaksanakan apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka “.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mengatakan bahwa “ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011, hal. 110) menyatakan bahwa “motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Dalam pemberian motivasi tidak lepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak akan menentukan efektivitas seseorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011, hal.116-120) menyatakan “faktor-faktor motivasi dibedakan 2 yaitu: faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawannya”.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi untuk;

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai.

(2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut;

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

Faktor eksterior juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka

bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervise yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

c. Teori motivasi kerja

Menurut Abraham Maslow dalam mangkunegara (2013, hal 95) teori-teori motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri, mengemukakan bagaimana penggunaan potensi diri, pertumbuhan, dan pengembangan diri.
- 2) Kebutuhan harga diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan
- 3) Kebutuhan social, mengemukakan bagaimana cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan asosiasi
- 4) Kebutuhan keamanan dan rasa aman, mengemukakan bagaimana perlindungan dan stabilitas.
- 5) Kebutuhan fisiologis, mengemukakan bagaimana ruang untuk makan dan minum, liburan, cuti, balas jasa, jaminan social dan on the job.

d. Indikator motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) meliputi, yaitu;

- 1) Kerja keras
Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- 2) Orientasi masa depan
Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3) Usaha untuk maju

Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan

4) Tingkat cita-cita yang tinggi

Apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

Sedangkan menurut Siswanto (2010, hal. 124-126) bahwa indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Kompensasi

Merupakan nilai atau hasil yang berupa uang tunai yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang dibayarkan sesuai dengan undang-undang perusahaan tersebut.

2) Pengarahan dan pengendalian

Merupakan membimbing karyawan supaya lebih giat lagi dalam bekerja

3) Penetapan pola kerja yang efektif

Merupakan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

4) Kebajikan

Merupakan mematuhi semua peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Hamzah (Jufrizien,2011) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain :

1. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
2. Adanya harapan cita-cita
3. Penghargaan dan penghormatan atas diri

4. Adanya lingkungan yang baik

5. Adanya kegiatan yang menarik

Berdasarkan pengertian, faktor yang mempengaruhi, indikator dan teori-teori yang dikemukakan di atas, bahwa motivasi kerja adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai cara tertentu untuk mendorong peningkatan kualitas, pandangan hidup yang berbentuk kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi penting diperhatikan oleh perusahaan secara baik dan bijaksana agar perusahaan menjadi berprestasi dan berkembang.

B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukanadanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dan penelitian untuk semakin memperkuat kerangka penelitian terhadap penelitian terdahulu yang berkenaan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut.

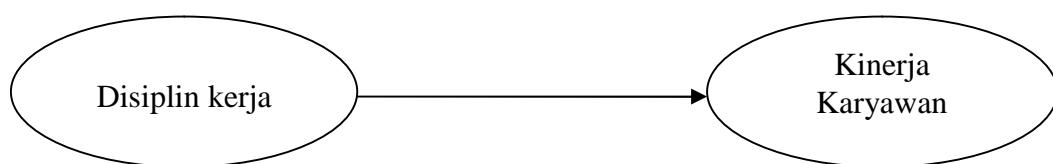
Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1. Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma social yang berlaku di perusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sabar dan akan pentingnya kedisiplinan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 87) menyatakan “Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan”.

Berdasarkan hasil penitian yang dilakukan oleh (Ardansyah dan Wasilawati, 2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di ilustrasikan seperti gambar berikut :



Gambar II. 1.

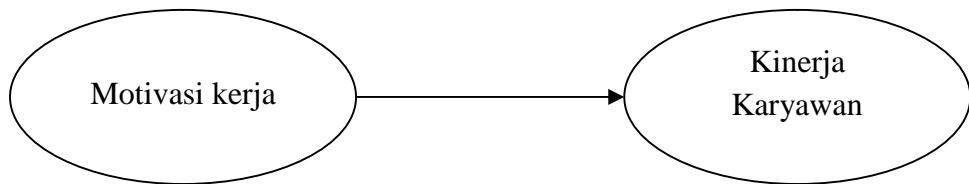
Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja. Dimana, Gitosudarmo dalam Sutrisno menyebutkan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Jadi apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkat yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 2.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

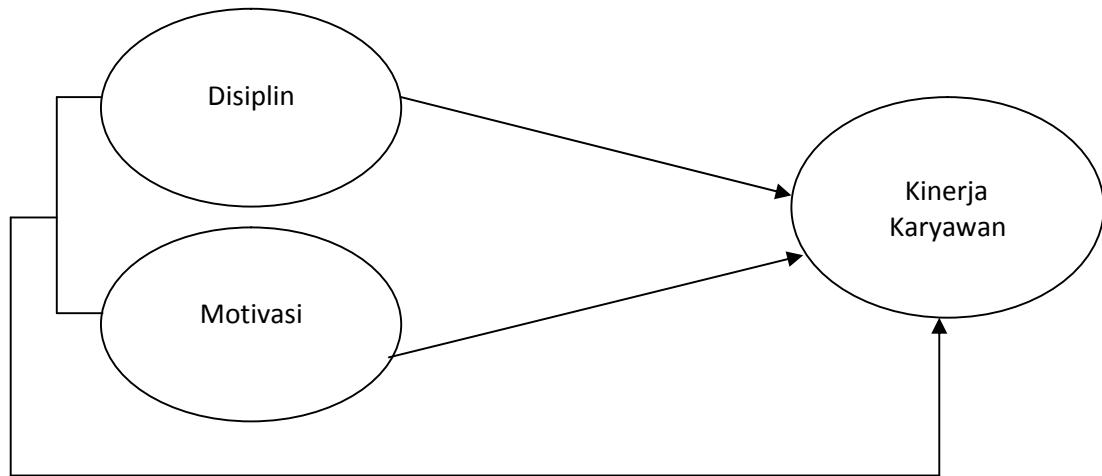
Disiplin merupakan suatu sikap dimana seseorang atau suatu kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala peraturan/keputusan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi/perusahaan.

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan dengan cara masing-masing. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal yang pertama kali yang dilakukan seorang Manajer dalam menilai pekerjaan pegawainya dengan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 112), Tiap perbuatan manusia berkat adanya motivasi. Timbul motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan perusahaan, apabila tujuan telah dicapai maka akan merasa puas.

Dengan motivasi dan disiplin yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati, 2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dan Motivasi terhadap karyawan dapat dilihat dalam rangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II. 3.

Paradigma Penelitian Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir.

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

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar III (persero) Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal.13) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu”.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2010, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

B. Definisi Operasional

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

1. Variabel Independen

a. Disiplin kerja (X1)

Menurut Riva'i dalam hartatik (2018, hal 183) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III. 1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja
1	Tujuan dan Kemampuan
2	Keteladan Pimpinan.
3	Keadilan
4	Pengawasan Melekat (waskat)
5	Sanksi Hukum
6	Ketegasan
7	Hubungan Kemanusiaan

Fathoni (2018, hal. 200)

b. Motivasi (X2)

Menurut Mangkunegara (2013, hal 93) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai energi untuk mebangkitkan dorongan dalam diri. Penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun indikatornya ialah:

Tabel III. 2
Indikator Motivasi Kerja

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

Mangkunegara (2013, hal. 111)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Adapun indikatornya ialah:

Tabel III. 3
Indikator kinerja

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

Mangkunegara (2013, hal 67)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang beralamat di Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 4
Waktu penelitian

No.	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyebaran Angket																
4	Penyusunan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan Data																
7	Penyusunan Skripsi																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 782 karyawan.

Tabel III. 5**Jumlah Populasi**

Bagian	Populasi
HEP	24
HEM	12
HEI	27
HAP	29
MCS	113
MBT	53
MBK	36
MBP	35
MAU	37
MAK	32
MAS	76
MCM	46
MCU	157
MCL	24
MAE	10
MBB	22
MBS	49
Jumlah	782

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin.

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

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

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{782}{1+782(0,1)^2}$$

$$n = \frac{782}{1+782(0,01)}$$

$$n = \frac{782}{1+7,82}$$

$$n = \frac{782}{8,82}$$

$$n = 88,66$$

$$n = 89$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 89.

Angket tersebut sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 89 orang karyawan.

Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau golongan yang ada dalam populasi itu.

Tabel III. 6**Jumlah Sampel**

Bagian	Populasi	Sampel
HEP	24 Orang	$\frac{24}{782} \times 89 = 2,7 = 3$ Orang
HEM	12 Orang	$\frac{12}{782} \times 89 = 1,3 = 1$ Orang
HEI	27 Orang	$\frac{27}{782} \times 89 = 3,07 = 3$ Orang
HAP	29 Orang	$\frac{29}{782} \times 89 = 3,3 = 3$ Orang
MCS	113 Orang	$\frac{113}{782} \times 89 = 12,8 = 13$ Orang
MBT	53 Orang	$\frac{53}{782} \times 89 = 6,03 = 6$ Orang
MBK	36 Orang	$\frac{36}{782} \times 89 = 4,09 = 4$ Orang
MBP	35 Orang	$\frac{35}{782} \times 89 = 3,9 = 4$ Orang
MAU	37 Orang	$\frac{37}{782} \times 89 = 4,2 = 4$ Orang
MAK	32 Orang	$\frac{32}{782} \times 89 = 3,6 = 4$ Orang
MAS	76 Orang	$\frac{76}{782} \times 89 = 8,6 = 9$ Orang
MCM	46 Orang	$\frac{46}{782} \times 89 = 5,2 = 5$ Orang
MCU	157 Orang	$\frac{157}{782} \times 89 = 17,8 = 18$ Orang
MCL	24 Orang	$\frac{24}{782} \times 89 = 2,7 = 3$ Orang
MAE	10 Orang	$\frac{10}{782} \times 89 = 1,1 = 1$ Orang
MBB	22 Orang	$\frac{22}{782} \times 89 = 2,5 = 2$ Orang
MBS	49 Orang	$\frac{49}{782} \times 89 = 5,6 = 3$ Orang
Jumlah	782 Orang	89

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Angket (Quesioner)

Angket atau kuisioner, teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisioner (angket / daftar pernyataan). Kuisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dengan membutuhkan tanda checklist (✓). Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah sebuah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III. 7
Skala Likert

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

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

a. Uji validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variable.

Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
 $(\sum x_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum y_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
 $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrument :

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat dan benar untuk mengukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrumen yang tepat dan benar, sehingga data yang dikumpulkan juga merupakan data yang tepat dan benar. Pengujian validitas tiap butir instrumen bebas dengan cara mengorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut dengan syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r_{tabel} yang diperoleh berdasarkan perhitungan. Program yang

digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas adalah program komputer SPSS versi 16.0.

Dari penelitian diatas yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil Validitas dari angket (quesioner) yang telah disebarluaskan di PT. Perkebunan Nusantara III P ertama Medan adalah sebagai berikut.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,471	0,00 < 0,05	Valid
Item 2	0,536	0,00 < 0,05	Valid
Item 3	0,593	0,00 < 0,05	Valid
Item 4	0,340	0,00 < 0,05	Valid
Item 5	0,504	0,00 < 0,05	Valid
Item 6	0,805	0,00 < 0,05	Valid
Item 7	0,596	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,466	0,00 < 0,05	Valid
Item 9	0,298	0,00 < 0,05	Valid
Item 10	0,814	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (2018)

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,844	0,00 < 0,05	Valid
Item 2	0,479	0,00 < 0,05	Valid
Item 3	0,520	0,00 < 0,05	Valid
Item 4	0,592	0,00 < 0,05	Valid
Item 5	0,373	0,00 < 0,05	Valid
Item 6	0,778	0,00 < 0,05	Valid
Item 7	0,809	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,520	0,00 < 0,05	Valid
Item 9	0,249	0,00 < 0,05	Valid
Item 10	0,296	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (2018)

Tabel III.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,846	0,00 < 0,05	Valid
Item 2	0,387	0,00 < 0,05	Valid
Item 3	0,342	0,00 < 0,05	Valid
Item 4	0,323	0,00 < 0,05	Valid
Item 5	0,831	0,00 < 0,05	Valid
Item 6	0,846	0,00 < 0,05	Valid
Item 7	0,359	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,340	0,00 < 0,05	Valid
Item 9	0,272	0,00 < 0,05	Valid
Item 10	0,885	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (2018)

b. Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus Crombach Alpha menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal. 86).

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka realibilitas cukup baik.
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka realinitas kurang baik.

Tabel III.11**Reliabilitas Disiplin (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reliabel atau handala adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alphanya yaitu $> 0,60$ maka realibilitas cukup baik. Dari data diatas terlihat nilai cronbach's alphanya sebesar $0,752 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel III.12**Reliabilitas Motivasi (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reliabel atau handala adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alphanya yaitu $> 0,60$ maka realibilitas cukup baik. Dari data diatas terlihat nilai cronbach's alphanya sebesar $0,692 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel III.13

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reliabel atau handala adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alphanya yaitu $> 0,60$ maka realibilitas cukup baik. Dari data diatas terlihat nilai cronbach's alphanya sebesar $0,772 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

2. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seputar sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

a. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Regresi, Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja digunakan regresi linier.

Menurut Sugiyono (2012, hal.192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

y : Variabel kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Angka arah koefisien regresi

x_1 : Variabel disiplin kerja

x_2 : Variabel motivasi kerja

e : Error

2. Uji asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal / tidak. (Juliandi dan Irfan, (2013, hal.169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p-p plot of regression standartized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 3) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 4) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji T

a. Uji secara parsial (T)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{s_{bi}}$$

keterangan:

b_i : koefisien regresi

s_{bi} : standart error

dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha () sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara t hitung dengan tabel maka:

1. Apabila nilai $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila nilai $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak.

b. Uji Simultan (F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri F_{hitung} pada alpha () 5%:

1. Apabila nilai $F_{tabel} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 2. Apabila nilai $F_{tabel} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak
- c. Koefisien Determinasi

Juliandi dan irfan (2013, hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

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

Keterangan:

D : Determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi.

Untuk mempermudah penelitian dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program computer yaitu *Statistical For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah Disiplin Kerja didalamnya terdapat 10 (Sepuluh) butir pernyataan, variabel (X_2) adalah Motivasi Kerja didalamnya terdapat 10 (Sepuluh) butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya terdapat 10 (Sepuluh) pernyataan. Angket disebarluaskan kepada 89 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel IV. 1
Skala Pengukuran Likert

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

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel Disiplin (X_1), Motivasi kerja (X_2) maupun kinerja karyawan (Y).

Dari hasil angket atau kuesioner yang disebarluaskan ke seluruh karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, diperoleh data dan informasi tentang karakteristik responden yang dalam hal ini adalah Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, yang dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan responden.

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	26	29,2 %
2	Laki-Laki	63	70,8 %
	Jumlah	89	100 %

Data didalam tabel IV.2 dan gambar IV.1 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan adalah responden kelamin perempuan sebanyak 26 orang (29,2%), sedangkan yang responden laki-laki yakni sebanyak 63 orang (70,8 %).

Dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 25 tahun	3	3,38 %
2	25-35 tahun	22	24,72 %
3	<35 tahun	51	57,30 %
	>35 tahun	13	14,60 %
Total		89	100 %

Dari data diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian usia responden pada kantor PT.Perkebunan Nusantara III Persero Medan, jumlah responden yang berusia <25 Tahun adalah 3 orang atau 3,38 %, responden yang berusia 25 – 35 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 24.72 % , responden yang berusia <35tahun sebanyak 51 orang atau sekitar 57,30 % dan responden yang berusia >35tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 14,60 %.

Selanjutnya ditampilkan tingkat pendidikan responden yang disajikan pada tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	41	46,07 %
2	D3	17	19,10 %
3	S1	31	34,83 %
4	S2	-	-
Total		89	100 %

Dari Tabel IV.4 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang dalam hal ini adalah karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, tercatat yang paling sedikit responden adalah dengan pendidikan D3 sebanyak 17 orang atau sekitar 19,10 %. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 41 orang atau sekitar 46,07 %. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 orang atau sekitar 34,83 %. Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan yang berpendidikan SMA/SMK.

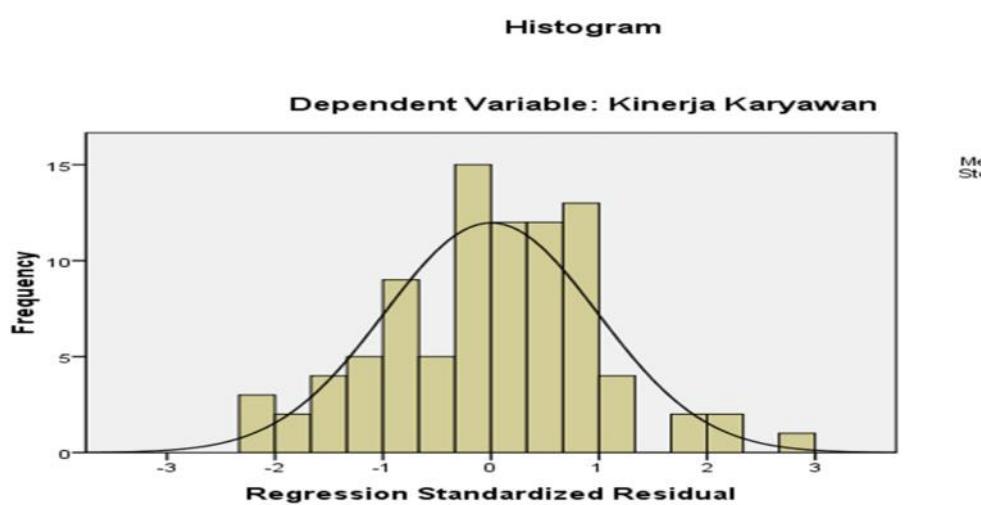
B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik masalah autokorelasi, multikolinearitas dan normalitas. Namun demikian, dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan hanya uji normalitas ditambah dengan uji heteroskedasitas. Hal ini dikarenakan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer.

a. Uji Normalitas

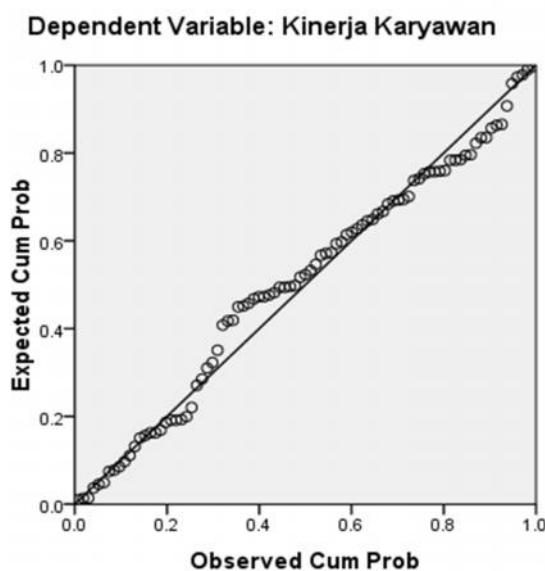
Ada dua cara dalam melakukan pengujian dalam uji normalitas ini, yaitu model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada gambar IV.1. dibawah ini memberikan gambaran pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar IV.1. Histogram

Selanjutnya pada gambar IV.2 menunjukkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2. Grafik Normal Plot

a. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat masalah multikolinearitas dalam model penelitian, kita akan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*). Jika VIF lebih besar dari 10 maka disimpulkan terjadi kolinieritas tinggi diantara variabel bebasnya.

Tabel IV.5**Uji Multikolinearitas****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tol	VIF
(Constant)	4.849	2.049		2.366	.020		
Disiplin	.337	.097	.321	3.465	.001	.428	2.335
Motivasi Kerja	.512	.085	.558	6.036	.000	.428	2.335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

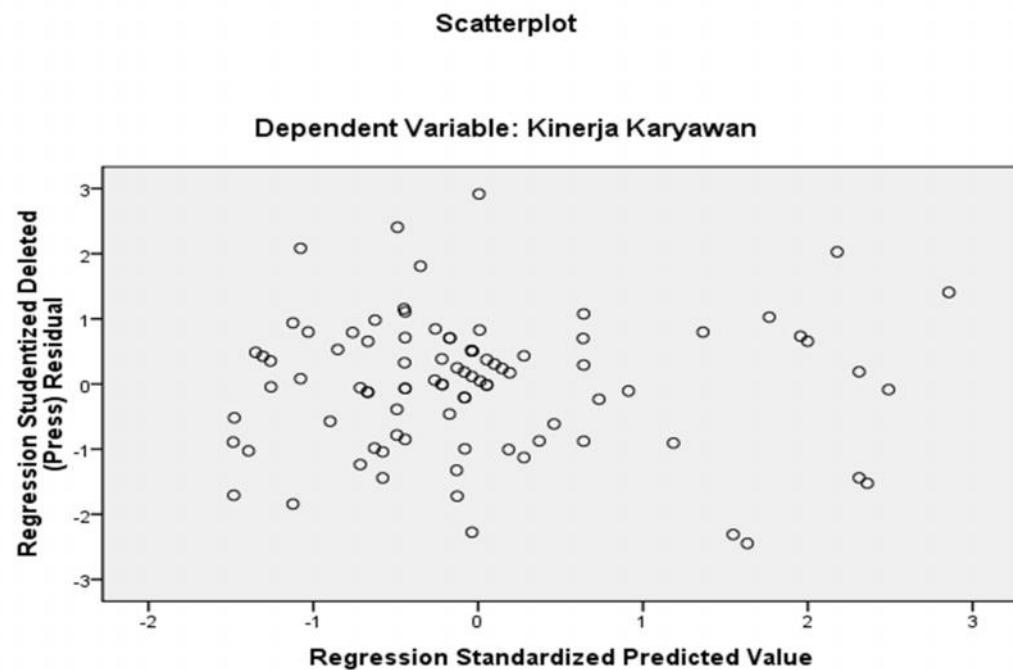
Berdasarkan data tabel IV.9 uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independent yakni Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki nilai Collinearity Statistics VIF sebesar 2.335. nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berberda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin)

menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.3

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

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 a = konstanta
 X_1 = Budaya organisasi
 X_2 = Lingkungan kerja
 e = error
 b_1 dan b_2 = koefisien egresi variabel bebas

Tabel IV.6

Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.849	2.049		2.366	.020
	Disiplin	.337	.097	.321	3.465	.001
	Motivasi Kerja	.512	.085	.558	6.036	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel IV.11 menunjukkan :

- 1) Konstanta (a) = 4,849
- 2) Disiplin (b_1) = 0,337
- 3) Motivasi Kerja (b_2) = 0,512

Maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah

sebagai berikut :

$$Y = 4,849 + 0,337 X_1 + 0,512 X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 4,849 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol).
- 2) β_1 sebesar 0,337 menunjukkan apabila Disiplin naik sebesar 1 % maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan sebesar 33,7%.
- 3) β_2 sebesar 0,512 menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan sebesar 51,2%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1) dan (X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Estimasi model dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 16.0 untuk melihat korelasi antara variabel kinerja (Y) dan variabel Disiplin (X_1) serta variabel Motivasi Kerja (X_2) karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.7
Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.849	2.049		2.366	.020
	Disiplin	.337	.097	.321	3.465	.001

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel IV.12 dapat diketahui bahwa :

- a) Variabel Disiplin (X_1) memiliki nilai t-signifikan yang lebih kecil dari $= 0,05$, artinya Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.
- b) Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} dan dengan menggunakan tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), jumlah df 89 (n-k atau 87-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,988 dan diketahui bahwa Disiplin memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,465, maka dihasilkan nilai $t_{hitung} 3,465 >$ nilai $t_{tabel} 1,988$, jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.8

Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.849	2.049		2.366	.020
	Motivasi Kerja	.512	.085	.558	6.036	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel IV.13 dapat diketahui bahwa :

- a) Variabel X_2 yaitu Motivasi kerja memiliki t-signifikan lebih kecil dari $= 0,05$, artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunana Nusantara III Persero Medan. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar $= 5\% (0,05)$, dengan jumlah df 89 ($n-k$ atau $89-2$), maka besarnya t_{tabel} adalah 1,988 dan diketahui bahwa motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6.036, maka nilai t_{hitung} $6.036 >$ nilai $t_{tabel} 1,988$, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

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

Bentuk pengujian : $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan H_1 minimal satu dari $\beta_i \neq 0$.

Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : Terima H_0 bila nilai probabilitas Sig atau ($Sig < 0,05$).

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

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

Tabel IV.9**Uji F**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.140	2	622.570	93.496	.000 ^a
	Residual	572.658	86	6.659		
	Total	1817.798	88			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT.Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $2-1$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga nilai df penyebut adalah $89-2-1=86$ sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,10 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $93,496 > 3,10$. Sehingga disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel IV.10

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828	.685	.678	2.58047

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

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

$$= 0,685 \times 100 \%$$

$$= 68,5 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R square pada Tabel IV.15 diatas (model summary) adalah 0,685 atau 68,5%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, sebesar 68,5% sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasional, stress kerja.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Disiplin dan Motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,465 >$ nilai $t_{tabel} = 1,988$ dengan probabilitas Sig pada Disiplin $0,00 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima yang berarti secara parsial Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mailiana (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Bnajarmasin. Diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,036 >$ nilai $t_{tabel} = 1,988$ dengan probabilitas Sig pada Disiplin $0,00 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima yang berarti secara parsial Disiplin mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johanes Eliezer Ayer dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pertanian Kabupaten Supiori diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin diperoleh nilai $f_{hitung} f_{tabel} 93,497 > 3,10$ dengan ptobabbilitas Sig pada Disiplin $0,00 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka ketentuan uji secara parsial dapat di simpulkan H_0 ditolak dan H_a yang diterima yang berarti secara parsial Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II yang berkesimpulan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang

dilihat dari nilai uji F. Dari hasil koefisien Determinasi Nilai R-Square diatas diketahui 0,685 atau 68,5 %, artinya menunjukan bahwa sekitar 68,5 % variabel Kinerja Karyawan dan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Motivasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Disiplin memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,465, maka dihasilkan nilai t_{hitung} $3,465 >$ nilai t_{tabel} 1,988, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6,036, maka nilai t_{hitung} 6,036 $>$ nilai t_{tabel} 1,988, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $93,496 > 3,10$ pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.
4. Besarnya nilai R square (model summary) adalah 0,685 atau 68,5%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, sebesar 68,5% sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan meningkatkan iklim kerja yang lebih kondusif, kepemimpinan yang menjadi panutan, peningkatan kompetensi karyawan yang sesuai dan lebih meningkatkan kemandirian karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan hendaknya motivasi terus meningkat agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga instansi dapat mencapai misi atau tujuan yang diharapkan.
3. Sebaiknya lebih banyak lagi penulis melakukan penelitian yang sejenis dengan variabel yang lebih banyak dan bervariasi sehingga khasanah pengetahuan tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya akan lebih beragam dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyezer, Johanes Ayer.(2016). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*. 12 (3) : 27-46
- Fathoni, Abdurrahmat, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka-Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Helmi, Avin Fadilla,(2018) Disiplin Kerja, Buletin Psikologi, IV (2) : 37
- Hasibuan. Malayu, S.P (2009). *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah)*. Cetakan ke-8. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Ajuar & Irfan, (2013).*Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Jufrizien. (2018).”Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Prosiding: The National Conferences Manajemen and Business (NCMAB)*. 405-424
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke – 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Khumaedi, Evawati. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 2 (1) : 66-77
- Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 10 (1) : 123-134
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- (2013). *Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan*.Cetakan ke-11.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Rivai, Veithzal, Sagala, & Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Riva'i, Veithzal (2018), *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*; dari Teori ke praktik Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- _____(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- _____(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandussng: CV. ALFABETA
- _____(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibisono, Dermawan (2011). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

REKAPITULASI KEKUATAN TENAGA KERJA DAN PENDUDUK

Medan, Desember 2018

Kepada

Yth.Bapak/Ibu Karyawan

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Di tempat

Dengan Hormat,

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

Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini yang hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

jawaban dari pada 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. Semoga Allah SWT dapat membalas Kebaikan Bapak/Ibu sekalian dengan berlipat ganda. Amin.

Hormat Saya,

SISKA MEILIANA

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

A. Identitas Responden

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

No Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Wanita	<input type="checkbox"/>						
Umur : < 25 tahun	<input type="checkbox"/>	25-35 tahun	<input type="checkbox"/>						
< 35 tahun	<input type="checkbox"/>								
Status : Menikah	<input type="checkbox"/>	Belum Menikah	<input type="checkbox"/>						
Pendidikan : SMA/SMK	<input type="checkbox"/>	D3	<input type="checkbox"/>	S1	<input type="checkbox"/>	S2	<input type="checkbox"/>	Dll	<input type="checkbox"/>
Masa Kerja : < 1 tahun	<input type="checkbox"/>	1-5 tahun	<input type="checkbox"/>	5-10 tahun	<input type="checkbox"/>	>10 tahun	<input type="checkbox"/>		

B. Petunjuk Pengisian

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

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

1. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan.					
4.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.					
5.	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang baik.					
6.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain.					
7.	saya memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.					
8.	Saya selalu menjaga sikap saya dilingkungan organisasi maupun diluar organisasi					
9.	Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya.					
10.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					

2. Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya.					
2.	Karyawan selalu serius dalam mengerjakan pekerjaannya.					
3.	Karyawan siap bersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan yang dilaksanakan.					
5.	Setiap karyawan selalu datang tepat waktu.					
6.	Karyawan selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jemu.					
7.	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan benar walaupun pimpinan tidak ada ditempat.					
9.	setiap pekerjaan diselesaikan sesuai tepat waktu yang diberikan.					
10.	Tingkat kehadiran setiap karyawan sudah baik.					

3. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
2.	Atasan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
3.	Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan.					
4.	Dengan kinerja yang tinggi maka kesempatan untuk menduduki posisi tertentu akan tercapai.					
5.	Perusahaan menjamin hari tua setiap karyawannya.					
6.	Karyawan merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					
7.	Setiap karyawan mampu bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan.					
8.	Karyawan memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai.					
9.	Dalam kesibukan bekerja, karyawan berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan.					
10.	Daya, ambisi, dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.					

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

41	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	29
42	4	3	3	3	3	1	3	3	4	1	28
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27
44	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	32
45	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	28
46	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
47	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
48	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	28
49	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	32
50	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	29
51	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	30
52	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31
53	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	28
54	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	28
55	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
56	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
57	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	27
58	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	28
59	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	26
60	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
61	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	32
62	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	30
63	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	21
64	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	24
65	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	31
66	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
67	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	27
68	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	30
69	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	29
70	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	27
73	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	29
74	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29
75	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	32
76	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
77	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	32
78	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
79	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	28
80	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	28
81	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
82	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27

No.	Motivasi Kerja (X2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	4	3	3	2	2	5	5	5	33
2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	37
3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	37
4	5	2	2	3	3	4	5	4	5	5	38
5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	43
6	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	43
7	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	39
8	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	33
9	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	42
10	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	39
11	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41
12	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	39
13	3	3	2	2	3	3	3	2	5	5	31
14	2	4	3	4	3	2	2	2	5	5	32
15	5	4	4	4	3	5	4	4	1	1	35
16	5	5	4	4	3	5	5	2	4	5	42
17	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	42
18	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	44
19	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	45
20	4	3	4	3	1	4	4	4	3	5	35
21	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
22	3	4	3	3	1	3	3	4	5	2	31
23	2	3	3	2	2	2	2	3	5	5	29
24	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	33
25	2	3	3	2	3	2	2	3	5	5	30
26	2	4	2	1	3	2	2	3	4	1	24
27	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	33
28	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	31
29	2	3	3	3	2	2	2	3	2	5	27
30	3	3	4	1	3	3	3	3	1	5	29
31	2	2	3	2	2	4	2	4	4	5	30
32	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	31
33	2	3	3	1	2	2	2	3	5	5	28
34	3	4	4	2	3	3	3	4	3	1	30
35	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	33
36	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	30
37	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	33
38	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3	32
39	2	4	3	3	2	2	2	3	5	5	31
40	2	3	3	3	2	2	2	3	4	1	25
41	2	2	4	1	1	2	2	4	4	5	27

42	1	3	2	2	3	1	1	3	5	5	26
43	3	3	3	1	2	3	3	3	1	5	27
44	3	3	4	2	2	3	3	4	2	5	31
45	2	3	3	3	2	2	2	3	4	5	29
46	3	2	2	2	3	3	3	3	5	5	31
47	2	3	4	3	2	2	2	3	5	1	27
48	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	33
49	3	4	3	2	1	4	3	3	4	5	32
50	3	2	4	3	2	3	3	4	3	5	32
51	2	3	2	2	3	2	2	3	4	5	28
52	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31
53	3	2	4	3	3	3	3	4	5	1	31
54	2	3	3	3	2	2	2	3	5	5	30
55	3	4	4	3	2	3	3	3	5	5	35
56	3	2	3	2	1	3	3	3	5	5	30
57	2	3	2	2	2	2	2	3	1	5	24
58	2	4	3	1	3	2	2	4	4	1	26
59	2	3	4	2	2	2	2	4	2	5	28
60	3	2	3	3	2	3	3	3	5	5	32
61	3	3	2	3	1	3	3	3	4	5	30
62	2	4	3	3	3	2	2	3	5	5	32
63	1	2	4	2	3	1	1	4	5	5	28
64	1	3	3	3	3	1	1	3	5	3	26
65	3	3	4	4	2	3	3	3	5	5	35
66	3	2	3	3	2	3	3	3	5	5	32
67	2	3	2	2	3	2	2	3	3	5	27
68	3	3	3	1	2	3	3	3	5	5	31
69	3	4	4	3	2	3	3	3	5	5	35
70	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	28
71	3	2	4	3	3	3	3	3	5	5	34
72	3	3	2	4	4	3	3	3	5	5	35
73	4	4	3	2	3	4	4	3	2	1	30
74	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	33
75	2	2	2	3	3	4	2	3	5	2	28
76	3	3	4	3	2	3	3	3	5	2	31
77	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	35
78	3	3	4	1	3	3	3	3	5	1	29
79	2	3	2	3	2	2	2	3	5	1	25
80	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
81	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	33
82	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	33
83	3	2	2	3	2	3	3	3	1	5	27

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

42	1	3	3	3	1	1	3	3	4	1	23
43	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
44	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	31
45	2	3	4	4	2	2	3	3	4	2	29
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	27
48	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	33
49	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
51	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2	29
52	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	26
55	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
56	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	32
57	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	24
58	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	30
59	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	30
60	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	32
61	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
62	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	27
63	1	3	4	4	1	1	4	3	3	1	25
64	1	3	3	3	1	1	1	4	4	1	22
65	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
66	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
67	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	28
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
69	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	33
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
71	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	33
72	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	32
73	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
74	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	29
75	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	29
76	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
77	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
78	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	31
79	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	28
80	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33
81	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
82	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
83	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	33

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	1	4	1
2	2	3	1
3	2	3	2
4	2	3	3
5	1	4	3
6	1	4	1
7	1	2	1
8	1	2	2
9	1	3	3
10	1	3	2
11	1	3	3
12	1	3	1
13	1	3	2
14	1	3	3
15	1	1	3
16	1	3	1
17	2	3	2
18	2	1	2
19	2	3	2
20	1	3	1
21	1	3	3
22	1	2	3
23	1	3	1
24	1	4	3
25	1	2	1
26	1	2	3
27	1	3	1
28	2	3	1
29	2	3	1
30	1	3	1
31	2	2	2
32	1	3	1
33	1	3	2
34	1	2	3
35	1	2	3
36	1	3	1
37	1	4	1
38	1	4	3
39	1	3	1

40	1	3	3
41	1	2	1
42	1	2	1
43	1	1	1
44	1	2	3
45	1	2	1
46	1	3	1
47	1	3	3
48	1	3	1
49	1	2	3
50	2	4	1
51	1	3	1
52	1	3	2
53	1	3	1
54	1	4	3
55	1	2	3
56	1	3	3
57	2	2	3
58	2	4	1
59	1	3	2
60	1	2	3
61	2	3	1
62	1	3	3
63	1	4	1
64	2	2	1
65	1	3	3
66	2	2	1
67	2	2	1
68	1	4	1
69	1	4	3
70	1	3	3
71	1	3	1
72	1	4	1
73	1	3	1
74	2	3	3
75	1	3	2
76	2	3	2
77	2	3	1
78	1	2	2
79	2	3	3
80	2	2	3

81	1	3	1
82	2	3	1
83	1	3	1
84	2	3	3
85	1	3	2
86	2	3	2
87	2	3	1
88	1	2	2
89	2	3	3

SION
 DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 LISTWISE
 STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
 TOL=PIN(.05) POUT(.10)
 RIGIN
 DENT Y
 DD=ENTER X1 X2
 TERPLOT=(*SDRESID , *ZPRED)
 DUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

ession

[0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Karyawan	31.8427	4.54497	89
	31.1124	4.31814	89
Kerja	32.2022	4.95246	89

Correlations

		Kinerja Karyawan	Disiplin	Motivasi Kerja
Correlation				
	Kinerja Karyawan	1.000	.743	.801
	Disiplin	.743	1.000	.756
	Motivasi Kerja	.801	.756	1.000
(ed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Disiplin	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
	Kinerja Karyawan	89	89	89
	Disiplin	89	89	89
	Motivasi Kerja	89	89	89

Variables Entered/Removed^b

Variables Entered	Variables Removed	Method
Motivasi Kerja, Disiplin a	.	Enter

Entered variables entered.

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.828a	.685	.678	2.58047

ors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.685	93.496	2	86	.000	2.154

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1245.140	2	622.570	93.496	.000 ^a
Residual	572.658	86	6.659		
Total	1817.798	88			

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.849	2.049		2.366	.020
Disiplin	.337	.097	.321	3.465	.001
Motivasi Kerja	.512	.085	.558	6.036	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.775	8.923					
Disiplin	.144	.531	.743	.350	.210	.428	2.335
Motivasi Kerja	.344	.681	.801	.546	.365	.428	2.335

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

	Motivasi Kerja	Disiplin	
Correlations	Motivasi Kerja	1.000	-.756
	Disiplin	-.756	1.000
Covariances	Motivasi Kerja	.007	-.006
	Disiplin	-.006	.009

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
			(Constant)	Disiplin	Motivasi Kerja
1	2.983	1.000	.00	.00	.00
2	.012	15.505	.93	.05	.21

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics

Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
			(Constant)	Disiplin	Motivasi Kerja
3	.005	24.564	.07	.95	.79

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

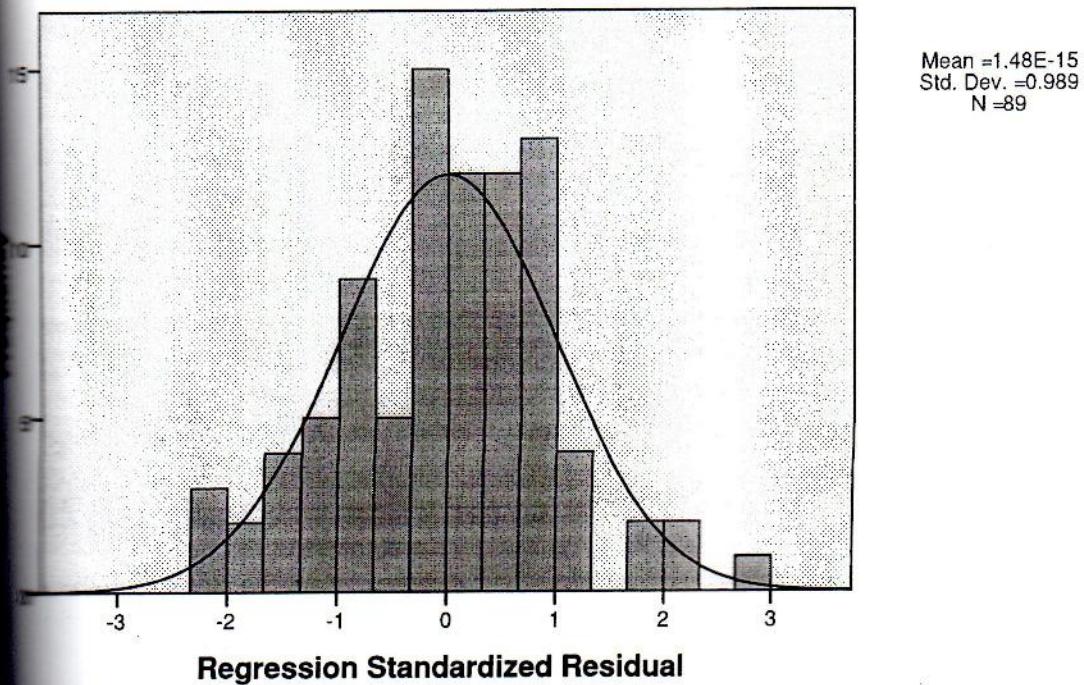
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Value	26.2531	42.5846	31.8427	3.76156	89
Predicted Value	-1.486	2.856	.000	1.000	89
Error of Value	.274	.873	.449	.153	89
Predicted Value	26.3588	42.1882	31.8398	3.75484	89
Residual	-5.98623	7.13649	.00000	2.55097	89
Residual	-2.320	2.766	.000	.989	89
Residual	-2.379	2.797	.001	1.008	89
Deleted Residual	-6.29569	7.29798	.00289	2.65061	89
Distance	-2.447	2.916	.000	1.021	89
Distance	.002	9.088	1.978	2.178	89
Leverage Value	.000	.098	.013	.023	89
Leverage Value	.000	.103	.022	.025	89

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

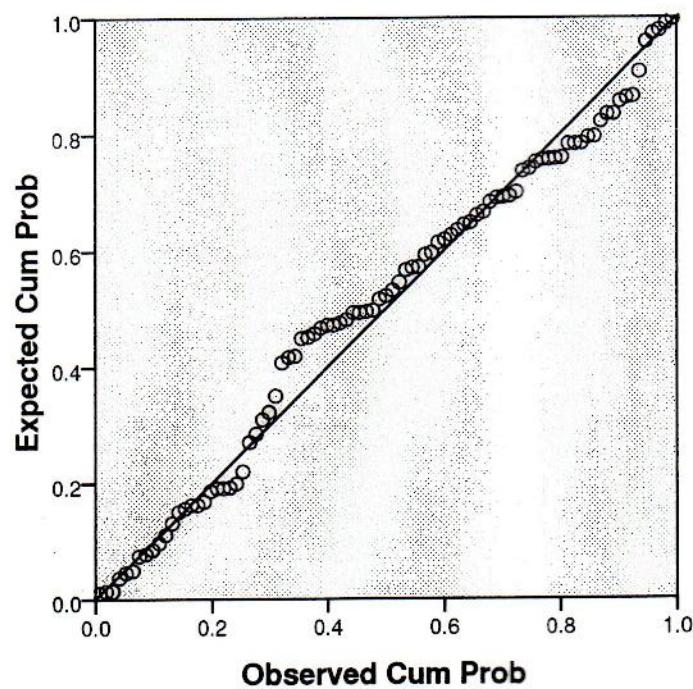
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



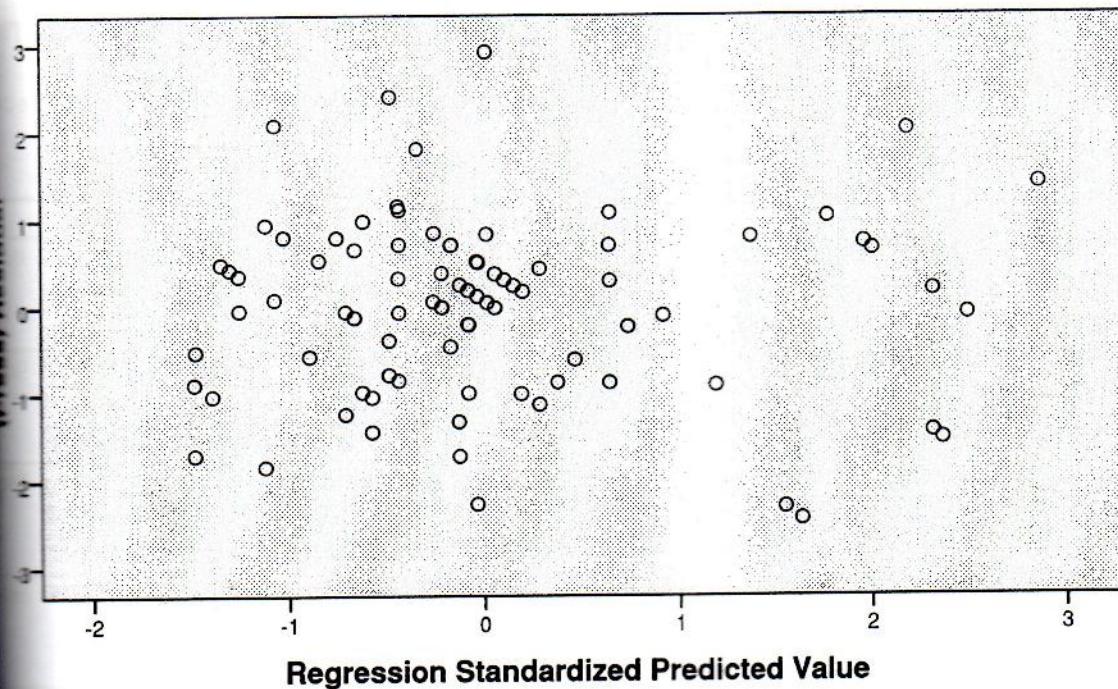
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



```

RELATIONS
VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 ttl
PRINT=TWOTAIL NOSIG
MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

DataSet0]

Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7
1 Pearson Correlation	1	.570**	.276**	.067	.209*	.265*	.093
Sig. (2-tailed)		.000	.009	.530	.050	.012	.387
N	89	89	89	89	89	89	89
2 Pearson Correlation	.570**	1	.361**	.158	.316**	.304**	.106
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.139	.003	.004	.323
N	89	89	89	89	89	89	89
3 Pearson Correlation	.276**	.361**	1	.311**	.225*	.341**	.387**
Sig. (2-tailed)	.009	.001		.003	.034	.001	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
4 Pearson Correlation	.067	.158	.311**	1	.085	.203	.138
Sig. (2-tailed)	.530	.139	.003		.426	.057	.197
N	89	89	89	89	89	89	89
5 Pearson Correlation	.209*	.316**	.225*	.085	1	.289**	.232*
Sig. (2-tailed)	.050	.003	.034	.426		.006	.029
N	89	89	89	89	89	89	89
6 Pearson Correlation	.265*	.304**	.341**	.203	.289**	1	.358**
Sig. (2-tailed)	.012	.004	.001	.057	.006		.001
N	89	89	89	89	89	89	89
7 Pearson Correlation	.093	.106	.387**	.138	.232*	.358**	1
Sig. (2-tailed)	.387	.323	.000	.197	.029	.001	
N	89	89	89	89	89	89	89
8 Pearson Correlation	.093	-.014	.098	.006	.214*	.276**	.366**
Sig. (2-tailed)	.385	.898	.361	.956	.044	.009	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
9 Pearson Correlation	-.126	.010	.124	-.013	-.013	.121	.180
Sig. (2-tailed)	.240	.926	.245	.907	.906	.257	.091
N	89	89	89	89	89	89	89
10 Pearson Correlation	.273**	.307**	.341**	.208	.290**	.994**	.355**
Sig. (2-tailed)	.010	.003	.001	.050	.006	.000	.001
N	89	89	89	89	89	89	89
11 Pearson Correlation	.471**	.536**	.593**	.340**	.504**	.805**	.596**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Correlations

	Item8	Item9	Item10	total
1 Pearson Correlation	.093	-.126	.273**	.471**
Sig. (2-tailed)	.385	.240	.010	.000
N	89	89	89	89
2 Pearson Correlation	-.014	.010	.307**	.536**
Sig. (2-tailed)	.898	.926	.003	.000
N	89	89	89	89
3 Pearson Correlation	.098	.124	.341**	.593**
Sig. (2-tailed)	.361	.245	.001	.000
N	89	89	89	89
4 Pearson Correlation	.006	-.013	.208	.340**
Sig. (2-tailed)	.956	.907	.050	.001
N	89	89	89	89
5 Pearson Correlation	.214*	-.013	.290**	.504**
Sig. (2-tailed)	.044	.906	.006	.000
N	89	89	89	89
6 Pearson Correlation	.276**	.121	.994**	.805**
Sig. (2-tailed)	.009	.257	.000	.000
N	89	89	89	89
7 Pearson Correlation	.366**	.180	.355**	.596**
Sig. (2-tailed)	.000	.091	.001	.000
N	89	89	89	89
8 Pearson Correlation	1	.159	.273**	.466**
Sig. (2-tailed)		.136	.010	.000
N	89	89	89	89
9 Pearson Correlation	.159	1	.122	.298**
Sig. (2-tailed)	.136		.256	.004
N	89	89	89	89
10 Pearson Correlation	.273**	.122	1	.814**
Sig. (2-tailed)	.010	.256		.000
N	89	89	89	89
Pearson Correlation	.466**	.298**	.814**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	
N	89	89	89	89

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

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

```

CORRELATIONS
VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 ttl
PRINT=TWOTAIL NOSIG
MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Set0]

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
1 Pearson Correlation	1	.397**	.376**	.444**	.230*	.903**	.960**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.030	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
2 Pearson Correlation	.397**	1	.330**	.273**	.304**	.329**	.329**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.010	.004	.002	.002
N	89	89	89	89	89	89	89
3 Pearson Correlation	.376**	.330**	1	.219*	.121	.337**	.359**
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.039	.259	.001	.001
N	89	89	89	89	89	89	89
4 Pearson Correlation	.444**	.273**	.219*	1	.227*	.410**	.439**
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.039		.033	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
5 Pearson Correlation	.230*	.304**	.121	.227*	1	.206	.209*
Sig. (2-tailed)	.030	.004	.259	.033		.053	.049
N	89	89	89	89	89	89	89
6 Pearson Correlation	.903**	.329**	.337**	.410**	.206	1	.853**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.053		.000
N	89	89	89	89	89	89	89
7 Pearson Correlation	.960**	.329**	.359**	.439**	.209*	.853**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.049	.000	
N	89	89	89	89	89	89	89
8 Pearson Correlation	.436**	.095	.411**	.203	.222*	.428**	.388**
Sig. (2-tailed)	.000	.378	.000	.057	.037	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
9 Pearson Correlation	-.038	-.012	.014	.127	.035	-.089	-.040
Sig. (2-tailed)	.724	.911	.899	.237	.743	.408	.708
N	89	89	89	89	89	89	89
10 Pearson Correlation	.045	-.118	-.053	.026	-.152	.026	.046
Sig. (2-tailed)	.676	.270	.624	.807	.155	.809	.671
N	89	89	89	89	89	89	89
11 Pearson Correlation	.844**	.479**	.520**	.592**	.373**	.778**	.809**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Correlations

	item 8	item 9	item 10	total
1 Pearson Correlation	.436**	-.038	.045	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.724	.676	.000
N	89	89	89	89
2 Pearson Correlation	.095	-.012	-.118	.479**
Sig. (2-tailed)	.378	.911	.270	.000
N	89	89	89	89
3 Pearson Correlation	.411**	.014	-.053	.520**
Sig. (2-tailed)	.000	.899	.624	.000
N	89	89	89	89
4 Pearson Correlation	.203	.127	.026	.592**
Sig. (2-tailed)	.057	.237	.807	.000
N	89	89	89	89
5 Pearson Correlation	.222*	.035	-.152	.373**
Sig. (2-tailed)	.037	.743	.155	.000
N	89	89	89	89
6 Pearson Correlation	.428**	-.089	.026	.778**
Sig. (2-tailed)	.000	.408	.809	.000
N	89	89	89	89
7 Pearson Correlation	.388**	-.040	.046	.809**
Sig. (2-tailed)	.000	.708	.671	.000
N	89	89	89	89
8 Pearson Correlation	1	-.086	.028	.520**
Sig. (2-tailed)		.425	.795	.000
N	89	89	89	89
9 Pearson Correlation	-.086	1	.080	.249*
Sig. (2-tailed)	.425		.454	.019
N	89	89	89	89
10 Pearson Correlation	.028	.080	1	.296**
Sig. (2-tailed)	.795	.454		.005
N	89	89	89	89
Pearson Correlation	.520**	.249*	.296**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.019	.005	
N	89	89	89	89

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

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

RELATIONS

VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 ttl
 PRINT=TWOTAIL NOSIG
 MISSING=PAIRWISE.

Correlations

aSet0]

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
1 Pearson Correlation	1	.157	.137	.091	.891**	.903**	.137
Sig. (2-tailed)		.142	.200	.398	.000	.000	.202
N	89	89	89	89	89	89	89
2 Pearson Correlation	.157	1	.162	.291**	.177	.134	.054
Sig. (2-tailed)	.142		.130	.006	.098	.212	.618
N	89	89	89	89	89	89	89
3 Pearson Correlation	.137	.162	1	.154	.124	.163	.165
Sig. (2-tailed)	.200	.130		.149	.246	.127	.123
N	89	89	89	89	89	89	89
4 Pearson Correlation	.091	.291**	.154	1	.094	.034	.014
Sig. (2-tailed)	.398	.006	.149		.379	.752	.893
N	89	89	89	89	89	89	89
5 Pearson Correlation	.891**	.177	.124	.094	1	.853**	.171
Sig. (2-tailed)	.000	.098	.246	.379		.000	.110
N	89	89	89	89	89	89	89
6 Pearson Correlation	.903**	.134	.163	.034	.853**	1	.223*
Sig. (2-tailed)	.000	.212	.127	.752	.000		.036
N	89	89	89	89	89	89	89
7 Pearson Correlation	.137	.054	.165	.014	.171	.223*	1
Sig. (2-tailed)	.202	.618	.123	.893	.110	.036	
N	89	89	89	89	89	89	89
8 Pearson Correlation	.096	.078	.058	.116	.095	.094	.004
Sig. (2-tailed)	.369	.470	.588	.279	.375	.378	.972
N	89	89	89	89	89	89	89
9 Pearson Correlation	.026	-.028	-.013	.215*	.049	.045	-.007
Sig. (2-tailed)	.810	.794	.903	.043	.649	.678	.946
N	89	89	89	89	89	89	89
10 Pearson Correlation	.892**	.321**	.199	.152	.816**	.869**	.192
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.061	.154	.000	.000	.071
N	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.846**	.387**	.342**	.323**	.831**	.846**	.359**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.001
N	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Correlations

		item 8	item 9	item 10	total
1	Pearson Correlation	.096	.026	.892**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.369	.810	.000	.000
	N	89	89	89	89
2	Pearson Correlation	.078	-.028	.321**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.470	.794	.002	.000
	N	89	89	89	89
3	Pearson Correlation	.058	-.013	.199	.342**
	Sig. (2-tailed)	.588	.903	.061	.001
	N	89	89	89	89
4	Pearson Correlation	.116	.215*	.152	.323**
	Sig. (2-tailed)	.279	.043	.154	.002
	N	89	89	89	89
5	Pearson Correlation	.095	.049	.816**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.375	.649	.000	.000
	N	89	89	89	89
6	Pearson Correlation	.094	.045	.869**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.378	.678	.000	.000
	N	89	89	89	89
7	Pearson Correlation	.004	-.007	.192	.359**
	Sig. (2-tailed)	.972	.946	.071	.001
	N	89	89	89	89
8	Pearson Correlation	1	.387**	.125	.340**
	Sig. (2-tailed)		.000	.243	.001
	N	89	89	89	89
9	Pearson Correlation	.387**	1	.044	.272*
	Sig. (2-tailed)	.000		.682	.010
	N	89	89	89	89
10	Pearson Correlation	.125	.044	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.243	.682		.000
	N	89	89	89	89
	Pearson Correlation	.340**	.272*	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	
	N	89	89	89	89

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

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

LIABILITY
VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
SCALE('ALL VARIABLES') ALL
MODEL=ALPHA.

Reliability

dataSet0]

Reliability: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	89	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

```
LIABILITY
VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
SCALE('ALL VARIABLES') ALL
MODEL=ALPHA.
```

Reliability

dataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	89	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	89	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Corbach's Alpha	N of Items
.772	10

Lampiran

Ketentuan Nilai T tabel dan R tabel

n	dk=n-2	t_{tabel}	r_{tabel}
1	-1	-	-
2	0	-	-
3	1	12.706	0.997
4	2	4.303	0.950
5	3	3.182	0.878
6	4	2.776	0.811
7	5	2.571	0.754
8	6	2.447	0.707
9	7	2.365	0.666
10	8	2.306	0.632
11	9	2.262	0.602
12	10	2.228	0.576
13	11	2.201	0.553
14	12	2.179	0.532
15	13	2.160	0.514
16	14	2.145	0.497
17	15	2.131	0.482
18	16	2.120	0.468
19	17	2.110	0.456
20	18	2.101	0.444
21	19	2.093	0.433
22	20	2.086	0.423
23	21	2.080	0.413
24	22	2.074	0.404
25	23	2.069	0.396
26	24	2.064	0.388
27	25	2.060	0.381
28	26	2.056	0.374
29	27	2.052	0.367
30	28	2.048	0.361
31	29	2.045	0.355
32	30	2.042	0.349
33	31	2.040	0.344
34	32	2.037	0.339
35	33	2.035	0.334
36	34	2.032	0.329
37	35	2.030	0.325
38	36	2.028	0.320
39	37	2.026	0.316
40	38	2.024	0.312
41	39	2.023	0.308
42	40	2.021	0.304
43	41	2.020	0.301
44	42	2.018	0.297
45	43	2.017	0.294
46	44	2.015	0.291
47	45	2.014	0.288
48	46	2.013	0.285
49	47	2.012	0.282
50	48	2.011	0.279

51	49	2.010	0.276
52	50	2.009	0.273
53	51	2.008	0.271
54	52	2.007	0.268
55	53	2.006	0.266
56	54	2.005	0.263
57	55	2.004	0.261
58	56	2.003	0.259
59	57	2.002	0.256
60	58	2.002	0.254
61	59	2.001	0.252
62	60	2.000	0.250
63	61	2.000	0.248
64	62	1.999	0.246
65	63	1.998	0.244
66	64	1.998	0.242
67	65	1.997	0.240
68	66	1.997	0.239
69	67	1.996	0.237
70	68	1.995	0.235
71	69	1.995	0.234
72	70	1.994	0.232
73	71	1.994	0.230
74	72	1.993	0.229
75	73	1.993	0.227
76	74	1.993	0.226
77	75	1.992	0.223
78	76	1.992	0.221
79	77	1.991	0.220
80	78	1.991	0.219
81	79	1.990	0.217
82	80	1.990	0.216
83	81	1.990	0.215
84	82	1.989	0.213
85	83	1.989	0.212
86	84	1.989	0.211
87	85	1.988	0.210
88	86	1.988	0.208
89	87	1.988	0.207
90	88	1.987	0.206
91	89	1.987	0.205
92	90	1.987	0.204
93	91	1.986	0.203
94	92	1.986	0.202
95	93	1.986	0.201
96	94	1.986	0.200
97	95	1.985	0.199
98	96	1.985	0.198
99	97	1.985	0.197
100	98	1.984	0.197

Lampiran

Ketentuan Nilai F Tabel

n	dk pembilang= k	dk penyebut= n-k-1	F tabel
1	2	-2	-
2	2	-1	-
3	2	0	-
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	4.103
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	3.422
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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SISKA MEILIANA
NPM : 1505160551
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan dan 15 Mei 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganeragaan : Indonesia
Alamat : Jl. Bromo Ujung Jl. Ikhlas

Data Orang Tua

Nama Ayah : Jasli
Nama Ibu : susmiati
Alamat : Jl. Bromo Ujung Jl. Ikhlas

Pendidikan Formal

1. T.K Aisyiyah Bustanul Athfal Tamat Tahun 2003
2. SD Perguruan Islam Teladan Tamat Tahun 2009
3. SMP Negeri 23 Medan Tamat Tahun 2012
4. SMK Negeri 7 Medan Tamat Tahun 2015
5. Tahun 2015 – 2019, tercatat sebagai mahasiswi pada Fakultas Ekonomi Dan

Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumateera
Utara.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.

Ketua Program Studi.....Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Di

Medan.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SISKA MEILIANA
NPM : 1505160551
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : 7- N manajemen malam
Alamat : Jl. Bromo Ujung gang Sepakat Medan.

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : M. ANDI PRATOGO disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan keperusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja berhadap kinerja Pegawai
2. Pengaruh Budaya organisasi dan komitmen organisasional berhadap kinerja keruwan dengan dimotivasi oleh kepuasan kerja
3. Pengaruh komunikasi berhadap kinerja keruwan dengan dimotivasi oleh kepuasan kerja

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja berhadap kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero).

Medan.....14 NOVEMBER.....2018

Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Pratogo, S.P., M.Si

Peneliti/Mahasiswa

SISKA MEILIANA

Disetujui Oleh :

Ketua /Sekretaris Prodi

JASMINA SARIFUDDIN H.Si,M.Si

Diagendakan Pada Tanggal : 16 Januari 2019

Nomor Agenda : 3

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

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

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S I S K A M E I L I A N A

NPM : 1 5 0 8 1 6 0 5 5 1

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 1 5 M E I 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L. I K H L A S B R O M O U J U N G
N O. 4 0 A

Tempat Penelitian : P T P E R K E B U N A N N U S A N T A
R A I I P E R S E R O

Alamat Penelitian : J L. S E I B A T A N G H A R I N O . 2
M E D 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

(SISKA MEILIANA)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SISKA MEILIANA
NPM : 1505160551
Konsentrasi : MSDW
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 memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 29 NOV 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

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



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sejawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalkannya

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

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

Nomor : 7318/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 21 Rabiu I Awwal 1440 H
29 Nopember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PTPN III (PERSERO) MEDAN
Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan 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 : SISKA MEILIANA
Npm : 1505160551
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTPN III (Persero) Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Kantor Direksi : Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Kotak Pos 91, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia
Telp. +6261 8452244, 8453100, Fax. +6261 8455177, 8454728
E-mail : kandir@ptpn3.co.id, kandir@medan.ptpn3.org
Website : www.ptpn3.co.id, www.ptpn3.com

Nomor : MCU/X/1043/2018
Emp. : -
Al : Izin Riset

Medan, 5 Desember 2018

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan
di -

Medan

Berkenaan dengan Surat Saudara Nomor : 7318/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 29 November 2018 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di **Bagian Sumber Daya Manusia (MCM)** PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) mulai tanggal **06 dan 07 Desember 2018**, pada prinsipnya dapat **disetujui**.

Adapun nama Mahasiswa yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Siska Meiliana	1505160551	Manajemen	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTPN III (Persero) Medan

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

1. Mahasiswa tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa :
 - a. Bagian Administrasi :
 - 1) Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - 2) Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
 - b. Lapangan (Kebun/Unit) : Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa melaksanakan Riset diminta bantuan memberikan penilaian kepada Mahasiswa yang bersangkutan, dan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM


T. Rinel
Kepala Bagian



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggallnya

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

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

Nomor : 1386 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 14 Rajab
21 Maret 1440 H
2019 M

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PTPN III (PERSERO) 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 : SISKA MEILIANA
N P M : 1505160551
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PTPN III (Persero) Medan

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Pertinggal.

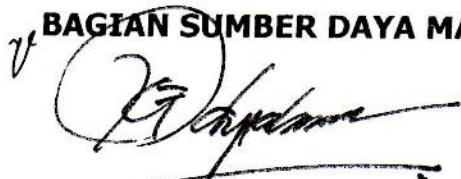
MEMORANDUM

Kepada : Kepala Bagian Umum
Dari : Kepala Bagian SDM
Nomor : MCM/MCU/MO/ 514 /2019
Tanggal : 15 Maret 2019

Hal : **Izin Riset**

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : MCU/X/1043/2018 tanggal 04 Desember 2018 perihal tersebut di atas, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama Siska Meiliana telah melaksanakan riset dengan baik di Bagian Sumber Daya Manusia pada tanggal 06 dan 07 Desember 2018.

Demikian disampaikan untuk proses lebih lanjut.


BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA
Kamal Fasya Pakpahan
Kepala Bagian

Tembusan :

- MCS
- Mahasiswi Ybs.

Jujur, Tulus, Ikhlas

Nomor : MCU/X/ 211 / 2019
 Lamp. : -
 Hal : Selesai Riset

Medan, 22 Maret 2019

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jln. Kapten Muchtar Basri No.3
 di -

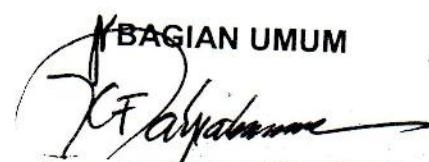
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 7318/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 29 November 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Siska Meiliana	1505160551	Manajemen	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTPN III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di **Bagian Sumber Daya Manusia (MCM)** PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) mulai tanggal **06 dan 07 Desember 2018**.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

Kamal Fasya Pakpahan
 Kepala Bagian

an
 swa Ybs.
 PL & Riset /UMSU/Selesai UMSU/Riset/Baru Fak. Ekonomi dan Bisnis.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Nama Lengkap : SISKA MEILIANA
NPM : 1505160551
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
14/11/2018	- KONSULTASI JUDUL	✓	praya
11/12/2018	- FORMAT PENULISAN - KATA PENGANTAR - GELAR DAN NAMA	✓	praya
18/12/2018	- LATAR BELAKANG MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN DAN BATASAN MASALAH	✓	Setia 2019
27/12/2018	- KUTIPAH AHLI - TEAM DAN INDIKATOR AHLI - SPASI	✓	Setia 2019
7/1/2019	- TEKNIK ANALISA DATA - POPULASI DAN SAMPEL	✓	
11/1/2019	- FORMAT PENULISAN - ANALISIS - KATA PENGANTAR	✓	

Medan, Januari 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 24 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama

: SISKA MEILIANA

N.P.M.

: 1505160551

Tempat / Tgl.Lahir

: Medan, 15 Mei 1997

Alamat Rumah

: Bromo Ujung JL.Ikhlas

JudulProposal

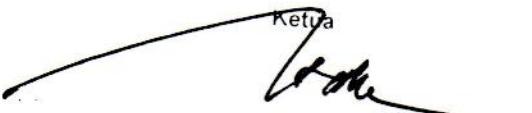
: PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

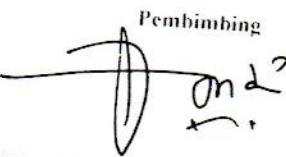
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<p>Latar belakang masalah fokus pada penelitian. kata pengantar ada kata-kata keterbatasan (tak sempurna, kekurangan, kata pengantar diperlukan terlebih dahulu).</p>
Bab II	<p>kerangka konseptual, kalimat pengantar butu menurut teori Jadwal penelitian, populasi/sampel, Daftar pustaka/nama jangandobel.</p>
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<p><input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus</p>

TIM SEMINAR

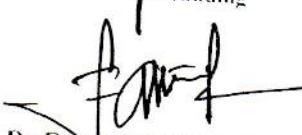
Medan, Kamis, 24 Januari 2019

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUHENZEN, S.E., M.Si.

Pembanding

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

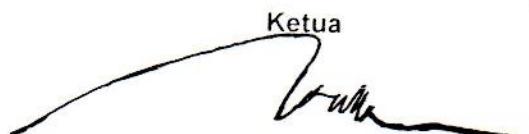
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis , 24 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SISKA MEILIANA
N .P.M. : 1505160551
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,15 Mei 1997
Alamat Rumah : Bromo Ujung JL.Ikhlas
JudulProposal : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan
pembimbing : **MUHAMMAD ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.**

Medan, Kamis , 24 Januari 2019

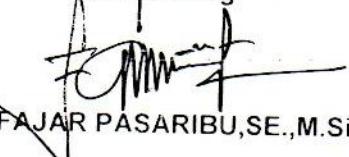
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

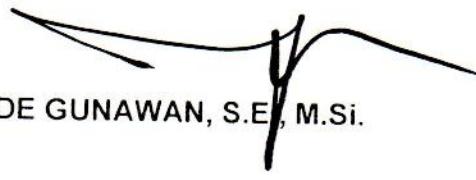
Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding

Dr.FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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



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

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

Surat ini agar disebutkan
angganya

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 7774-TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

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 : 29 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama	: SISKA MEILIANA
N.P.M	: 1505160551
Semester	: VII (Tujuh)
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi	: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTPN III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : **MUHAMMAD 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. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa
Daluarsa tanggal : **03 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Rabiul Awwal 1440 H
03 Desember 2019 M

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.