

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

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : WADILA FIKA MEINI
NPM : 1505160182
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara selasa sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 13 Maret 2019, Pakai 14.00 WIB sampaikan dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, mencatatkan :

MEMUTUSKAN

Nama : WABILA FIKA MEINI
NPM : 1505160182
Program Studi : MANAJEMEN
Kemahiran : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan

(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

PENGUJI II

(M. FAHMI, SE., M.M.)

Pembimbing

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

J
(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : WADILA FIKA MEINI
N.P.M : 1505160182
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : WADILA FIKA MEINI
N.P.M : 1505160182
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
III (PERSERO) MEDAN

Medan, Februari 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : WADILA...FIKA...MEINI.....
NPM : 1505160182.....
Konsentrasi : MADM.....
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 26 November 2018
Pembuat Pernyataan



WADILA FIKA MEINI.....

NB :

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

ABSTRAK

WADILA FIKA MEINI. NPM. 1505160182. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 782 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 89 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, dan juga pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur, hanya ditujukan kehadirat Allah SWT, tempat dimana penulis mengabdi sebagai hamba serta menggantukan segala doa dan harapan. Hanya karena rahmat, hidayah dan keridhahanNyalah penulis memiliki kemauan, kemampuan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” sebagai tugas akhir yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Shalawat serta salam semoga tercurah kepada baginda Rasulullah SAW beserta keluarga dan para sahabatNya yang telah menjadi jalan bagi umatNya dalam menempuh keselamatan dan kebahagian dengan ilmu pengetahuan yang benar.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua Ayahanda tercinta Bapak Waris dan Ibunda Yani yang sampai saat ini telah memberi Do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalas nya dengan segala berkah-Nya. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizien, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, SP., MM selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah tersedia membantu memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Terima kasih untuk teman-teman dikelas Manajemen C pagi stambuk 2015 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Akhir kata semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan dalam masa proses penyelesaian laporan magang ini. Wassalam.

Medan, Februari 2019

Penulis

Wadila Fika Meini

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang Masalah.....	1
B Identifikasi Masalah	4
C Batasan Masalah	5
D Rumusan Masalah	5
E Tujuan Penelitian	5
F Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Indikator Kinerja Karyawan	9
2. Disiplin Kerja	11
a. Pengertian Disiplin Kerja	11
b. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
c. Indikator Disiplin Kerja	13
3. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
c. Indikator Motivasi.....	17
d. Tujuan Motivasi.....	18
B Kerangka Konseptual	19
C Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN.....23

A	Pendekatan Penelitian	23
B	Defenisi Operasional	23
C	Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D	Populasi	26
E	Sampel	27
F	Teknik Pengumpulan Data	29
G	Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	41
1.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
2.	Karakteristik Responden.....	42
3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.	Analisis Data Penelitian.....	51
B.	Pembahasan	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1.	Kesimpulan	64
2.	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel III – 1 Indikator Kinerja Karyawan	23
Tabel III – 2 Indikator Disiplin Kerja.....	24
Tabel III – 3 Indikator Motivasi	25
Tabel III – 4 Pelaksanaan Penelitian	26
Tabel III – 5 Jumlah Populasi	27
Tabel III – 6 Jumlah Sampel	29
Tabel III – 7 Skala Pengukuran Riset	30
Tabel III – 8 Hasil Validitas Instrumen Disiplin Kerja	31
Tabel III – 9 Hasil Validitas Instrumen Motivasi.....	32
Tabel III – 10 Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	32
Tabel III – 11 Hasil Uji Reabilitas	33
Tabel IV – 1 Skala Pengukuran Riset	41
Tabel IV – 2 Karakteristik Respoonden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV – 3 Karakteristik Respoonden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV – 4 Karakteristik Respoonden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV – 5 Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel IV – 6 Penyajian Data Variabel Motivasi	47
Tabel IV – 7 Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV – 8 Hasil Uji Linear Berganda.....	52
Tabel IV – 9 Uji Multikollienaritas	55
Tabel IV – 10 Uji T	57
Tabel IV – 11 Uji F.....	59
Tabel IV – 12 Uji Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II – 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II – 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar II – 3 Paradigma Penelitian	21
Gambar III – 1 Karakteristik Pengujian Uji T	37
Gambar III – 2 Karakteristik Pengujian Uji F.....	38
Gambar IV – 1 Grafik Histogram.....	53
Gambar IV – 2 Grafik Scater Plot	54
Gambar IV – 3 Pengujian Heterokadasitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam persaingan saat ini, setiap perusahaan memiliki tuntutan untuk berdaya saing dengan para kompetitornya. Pada proses ini banyak yang harus diperbaiki untuk menjadi yang terbaik dan menjadi yang terpercaya dimata masyarakat. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal yang utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan. Namun selain itu, dalam upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja setiap karyawan. Karyawan/sumber daya manusia merupakan aset yang paling bernilai. Menurut Pianda (2018, hal. 11) bahwa kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Salah satu

cara yang ditempuh perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Harris dalam Abas (2017, hal. 23) kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistik dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik tetntunya ada upaya yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan seperti, kepemimpinan yang baik yang selalu memberikan arahan, kompensasi yang cukup, motivasi yang diberikan secara terus-menerus untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, gaji yang sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan, lingkungan kerja yang baik, dan lain sebagainya.

Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi yang baik.

Selain kinerja yang baik, motivasi perlu dijadikan salah faktor untuk meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penilitian adalah kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai keinginan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 275) motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindah dan berbuat. Dan juga motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktifitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Menurut Darmadi (2018, hal. 294) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya”.

Namun, apabila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dan hal ini tentunya akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal kemunduran dari perusahaan.jika hal ini terus mterjadi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian financial dan akan kesulitan untuk bersaing.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi perbincangan yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja

karyawan yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan disiplin dan motivasi yang baik dari perusahaan untuk merangsang kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ada beberapa permasalahan yaitu masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh atasan seperti pembuatan harga perkiraan sendiri melewati hari yang telah ditetapkan perusahaan yaitu lewat dari 10 hari, sedangkan waktu yang diberikan perusahaan adalah 10 hari, dan masih terlihatnya beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam kehadiran atau keterlambatan. Dari latar belakang ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat di identifikasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah :

1. Masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh atasan seperti pembuatan harga perkiraan sendiri melewati hari yang telah ditetapkan perusahaan yaitu lewat dari 10 hari, sedangkan waktu yang diberikan perusahaan adalah 10 hari, dan masih terlihatnya beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam kehadiran.
2. Dalam hal motivasi pihak perusahaan, kurang memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga semangat yang dimiliki karyawan tersebut rendah untuk melakukan suatu pekerjaan.

3. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dilihat dari kinerja karyawan yang belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka Rumusan Masalah dari Penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1) Manfaat secara teoritis

Di harapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber daya ilmu manajemen tentunya dalam hal disiplin kerja dan motivasi supaya bisa menjadi referensi untuk agenda penelitian yang akan datang.

2) Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat di terapkan dan di kembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari bagi peneliti dan bagi karyawan PTPN III (Persero) Medan.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai masukan bagi pihak PTPN III (Persero) Medan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut R, Veitzhal (2014, hal. 524) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Menurut Nofriansyah (2018, hal. 18) kinerja adalah evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Menurut Hoda (2016, hal. 56) kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan nilai atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar yang ditentukan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hoda (2016, hal. 56) kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya menurut WA Murty (2012, hal. 217) yaitu : faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual.

1. Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pendapat selanjutnya tentang faktor-faktor kinerja menurut Lenni (2014, hal. 517) kinerja dapat dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan.

- 1) *Effort*, usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi yaitu motivasi dari dalam dan motivasi dari luar.
- 2) Kemampuan (*Ability*), ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi.
- 3) Situasi Lingkungan, lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan, yaitu faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.
2. Faktor motivasi, yaitu kondisi yang mendorong yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. **Indikator Kinerja Karyawan**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja Sutrisno (2009, hal. 180), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap kerja

Penjelasan dari indikator kinerja karyawan diatas adalah sebagai berikut :

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

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan kerja

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

4. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Bernadin dan Rusel dalam Sutrisno (2010, hal.

179) yaitu :

1. Quality yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Timeliness yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Cost effectiveness yaitu tingkat sejauh mana pengguna sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need for supervision yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Interpersonal impact yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasam diantara rekan kerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku, disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang ditetapkan. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009, hal. 96) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sedangkan menurut Sindu Mulianto (2006, hal. 171) disiplin kerja dapat diartikan sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Dan sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 11) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Beberapa point tersebut dapat dijadikan indikator dalam penelitian. Penjelasan ketiga point tersebut akan penulis uraikan dibawah ini :

1. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin karyawan, sehingga apabila karyawan tidak mematuhi aturan maka menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan rasa senang hati merupakan suatu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu perusahaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Menurut Susanty (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai satu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014, hal. 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan, ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya.
3. Ada atau tidaknya aturan pasti yang akan dijadikan pegangan.
Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalannya.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung teganya disiplin.
Kebiasaan itu diantaranya: mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahy saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

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

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Sistem Penghargaan
3. Faktor Kemampuan
4. Faktor Balas Jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan Melekat
7. Faktor Sanksi Hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan Manusia

Sedangkan menurut Marluga (2017, hal. 144) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sudah tentu berasal dari diri sendiri. Oleh karena itu hasilnya kualitas. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif, bahkan signifikan pada kinerja, hasilnya secara kualitas dan kuanitas.

c. Indikator Disiplin Kerja

Agar suatu sistem disiplin kerja dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 194) ada beberapa indikator dari disiplin yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan, yaitu tujuan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan, yaitu pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa, yaitu balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan, yaitu ego atau sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat), yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi Hukuman, yaitu dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, yaitu pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Harlie (2012) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan persentase kehadiran
3. Selalu menaati ketentuan jam kerja

4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efesien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidangnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Romli (2014, hal. 73) motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 93) motivasi dapat disimpulkan sebagai motif yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Lila Bismala (2015, hal. 120) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan menurut Samsudin (2017, hal. 53) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar

terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Gunarsa (2008, hal. 47) motivasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan atau tenaga pendorong untuk melakukan sesuatu hal atau menampilkan suatu perilaku tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas para karyawan. Produktifitas dipengaruhi oleh motivasi para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Lila Bismala (2015, hal. 121) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.
2. Karakteristik pekerjaan didefinisikan suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan dari pekerja yang tidak memuaskan.
3. Karakteristik situasi kerja dimana karakter ini memiliki faktor lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasinya.

Menurut Bahri (2017, hal. 12) ada beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

c. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) adapun indikator motivasi adalah :

1. Kerja keras, yaitu pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di dasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan, yaitu didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan aplikasi dalam pekerjaan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
5. Usaha untuk maju, yaitu didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam pekerjaannya.
6. Ketekunan, yaitu didasarkan atas sikap dan loyallitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
7. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu saling mendorong dan mendukung naiknya motivasi dalam bekerja.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Adapun motivasi diukur dari indikator-indikator menurut Abraham Maslow dalam Danumiharja (2014, hal. 243) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan yang sangat primer dan mutlak dan harus dipenuhi untuk memelihara homeostis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan yang sangat dibutuhkan apabila keselamatan seseorang terancam.
3. Kebutuhan sosialisasi yaitu kebutuhan yang akan mengenalkan seseorang berbagai macam nilai dan norma yang berlaku di masyarakat.
4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan akan prestasi yang diakui oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Lila Bismala (2015, hal. 121) untuk memahami motivasi individu dapat terlihat dari beberapa indikator, diantaranya adalah:

1. Durasi kegiatan
2. Frekuensi kegiatan
3. Persistensi pada kegiatan
4. Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
5. Pengorbanan untuk mencapai tujuan
6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

d. Tujuan Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Lila Bismala (2015, hal. 124) adalah sebagai berikut :

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

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

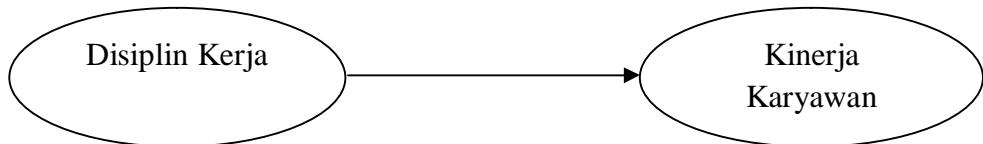
Kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi disiplin. Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja karyawan. Dengan demikian Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ariana (2013) menyatakan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawannya, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Marluga (2017, hal. 144) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sudah tentu berasal dari diri sendiri. Oleh karena itu hasilnya kualitas. Artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif, bahkan signifikan pada kinerja, hasilnya secara kualitas dan kuantitas.

Hasil penelitian yang dilakukan Hidayat (2012, hal. 86), Sidanty (2015, hal. 52), Susanty dan Baskoro (2012) menyimpulkan bahwa *disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar II-1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

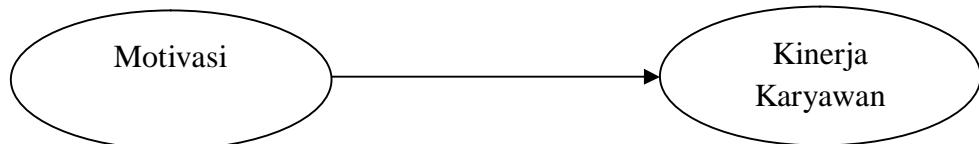
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan atau ditentukan oleh atasan di suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Murti (2013, hal. 15), Potu (2013), Jufrizien (2017) menyimpulkan bahwa *Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah jika motivasi ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



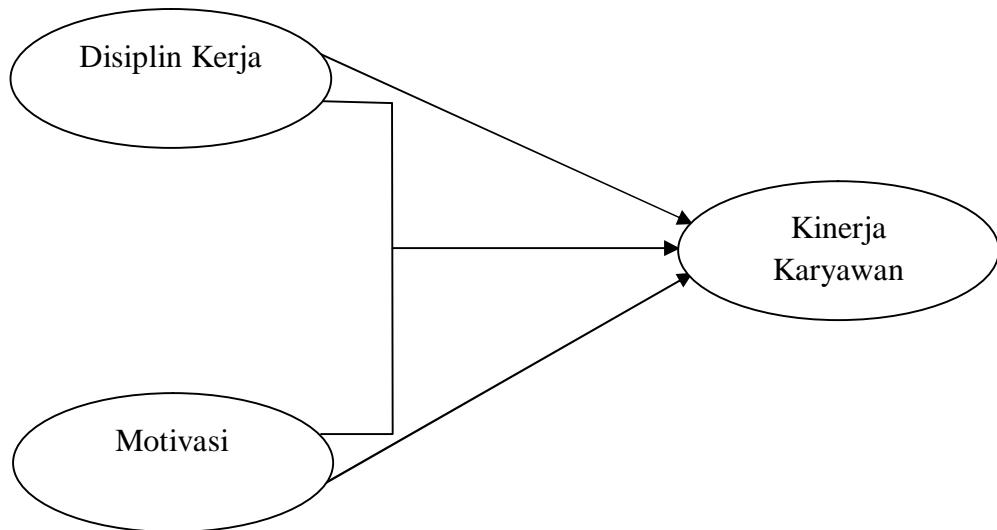
Gambar II-2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), Potu (2013), Harlie (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika disiplin kerja dan motivasi ditingkatkan secara bersamaan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dan membuat tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambarl berikut :



Gamabar II-3 Paradigma Konseptual

C. Hipotesis

Menurur Sugiyono (2011, hal. 84) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel terikat atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kajian pustaka yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2011, hal. 89) pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Harris dalam Abas (2017, hal. 23) kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistik dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.

Tabel III – 1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja
	2. Kuantitas kerja
	3. Keandalan
	4. Sikap

Sumber : Sutrisno (2009, hal. 180)

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin yaitu menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009, hal. 96) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Tabel III – 2
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan Kemampuan
	2. Teladan Pimpinan
	3. Balas Jasa
	4. Keadilan
	5. Waskat (pengawasan melekat)
	6. Sanksi Hukuman
	7. Ketegasan
	8. Hubungan Kemanusiaan

Sumber : Hasibuan (2016, hal. 194)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan suatu tujuan dapat tercapai. Menurut Romli (2014, hal. 73) motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sedangkan menurut Samsudin (2017, hal. 53) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel III – 3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X2)	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi 4. Orientasi Tugas 5. Usaha Untuk Maju 6. Ketekunan 7. Rekan Kerja 8. Pemanfaatan Waktu

Sumber : Mangkunegara (2011, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan November 2018 sampai Maret 2019.

Tabel III – 4
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov '18				Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal				■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Pembuatan Proposal				■																
4	Seminar Proposal					■	■	■													
5	Riset							■													
6	Pengumpulan Data								■	■											
7	Pengolahan Data									■	■										
8	Penulisan Skripsi										■	■	■								
9	Bimbingan Skripsi													■	■						
10	Sidang Meja Hijau																■				

D. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun jumlah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebanyak 782 orang. Adapun jumlah keseluruhan karyawannya adalah sebagai berikut :

Tabel III – 5
Jumlah Populasi Keseluruhan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	HEP (Divisi Pengadaan dan Umum)	24
2	HEM (Divisi Hukum)	12
3	HEI (Divisi Teknologi dan Informasi)	27
4	HAP (Divisi Satuan Pengawasan Intern)	29
5	MCS (Bagian Biro Sekretariat)	113
6	MBT (Bagian Tanaman)	53
7	MBK (Bagian Teknik)	36
8	MBP (Bagian Teknologi)	35
9	MAU (Bagian Keuangan)	37
10	MAK (Bagian Akuntansi)	32
11	MAS (Bagian Komersil)	76
12	MCM (Bagian Sumber Daya Manusia)	46
13	MCU (Bagian Umum)	157
14	MCL (Bagian Program Kamitraan dan Bina Lingkungan)	24
15	MAE (Bagian Project Manager ERP)	10
16	MBB (Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis)	22
17	MBS (Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability)	49
	Jumlah	782

E. Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal. 62) sampel adalah bagian dari jurnal dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Di mana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *Probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling. Menurut Sugiyono (2011, hal.

64) dikatakan simpe random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel, adapun rumusnya yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 %

Dalam rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{782}{1+782(0,1)^2} = 88,662 \text{ dibulatkan menjadi } 89$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang karyawan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III – 6
Jumlah Sampel Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Sampel
1	HEP (Divisi Pengadaan dan Umum)	3
2	HEM (Divisi Hukum)	1
3	HEI (Divisi Teknologi dan Informasi)	3
4	HAP (Divisi Satuan Pengawasan Intern)	3
5	MCS (Bagian Biro Sekretariat)	13
6	MBT (Bagian Tanaman)	6
7	MBK (Bagian Teknik)	4
8	MBP (Bagian Teknologi)	4
9	MAU (Bagian Keuangan)	4
10	MAK (Bagian Akuntansi)	4
11	MAS (Bagian Komersil)	9
12	MCM (Bagian Sumber Daya Manusia)	5
13	MCU (Bagian Umum)	18
14	MCL (Bagian Program Kamitraan dan Bina Lingkungan)	3
15	MAE (Bagian Project Manager ERP)	1
16	MBB (Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis)	2
17	MBS (Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability)	6
	Jumlah	89

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah menggunakan

1. Angket (*Questioner*)

Yaitu dengan menyebar dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi sampel dengan menggunakan *skala likert* dalam

bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 7
Skala Pengukuran Riset**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

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

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument quesionaler yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam quesionaler benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan yang sudah diolah :

Tabel III - 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja(X₁)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,728	0,208	Valid
2.	0,510	0,208	Valid
3.	0,617	0,208	Valid
4.	0,626	0,208	Valid
5.	0,628	0,208	Valid
6.	0,408	0,208	Valid
7.	0,382	0,208	Valid
8.	0,688	0,208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan uji validitas hasil instrumen pada disiplin kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel III - 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,592	0,208	Valid
2.	0,611	0,208	Valid
3.	0,618	0,208	Valid
4.	0,585	0,208	Valid
5.	0,714	0,208	Valid
6.	0,458	0,208	Valid
7.	0,645	0,208	Valid
8.	0,669	0,208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan uji validitas hasil instrumen pada motivasi (X₂) dinyatakan valid.

Tabel III - 10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,661	0,208	Valid
2.	0,498	0,208	Valid
3.	0,675	0,208	Valid
4.	0,588	0,208	Valid
5.	0,631	0,208	Valid
6.	0,381	0,208	Valid
7.	0,400	0,208	Valid
8.	0,675	0,208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan uji validitas hasil instrumen pada kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

$s 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$ maka instrumen reliabilitas (terpercaya). Namun sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $< 0,60$ maka instrumen reliabilitas kurang baik.

**Tabel III - 11
Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja(X_1)	0,711	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,798	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara

mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

a = Konstanta

$b_1, 2$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

1) Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Juliandi (2014, hal. 160) model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Juliandi (2014, hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi

multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Juliandi (2014, hal. 161).

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

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}

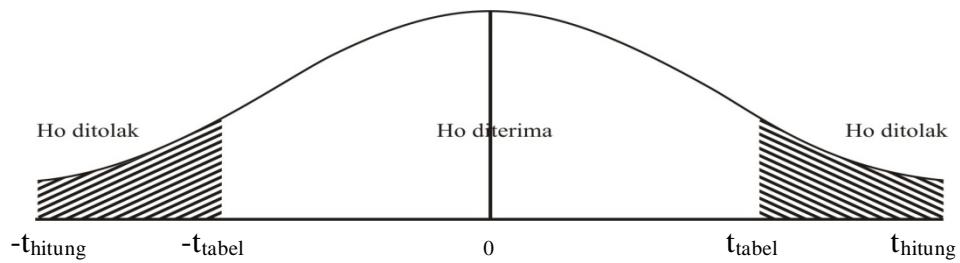
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

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

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- H_a diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

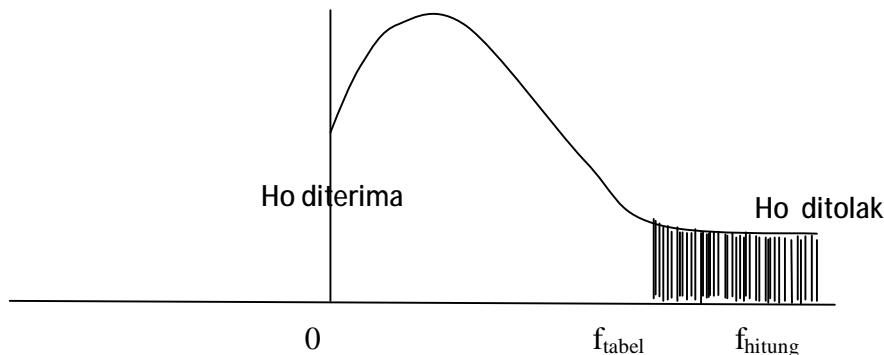
Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi

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

dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X₁, 8 pernyataan untuk variabel X₂ dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah disiplin kerja, yang menjadi X₂ adalah motivasi, yang menjadi Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini akan diberikan kepada 89 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV – 1
Skala Pengukuran Riset

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X₁ dan X₂ yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin kerja dan variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket kan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 89 orang. Adapun dari ke-89 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari 62 laki-laki dan 27 perempuan. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV – 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	62	69.7	69.7	69.7
Perempuan	27	30.3	30.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 2 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 62 orang (69,7%) laki-laki, 27 orang (30,3%) perempuan.

b. Usia

Menurut sampel terdiri dari 7 orang berusia 20-30 tahun, 29 orang berusia 31-40 tahun, 37 orang berusia 41-50 tahun, dan 16 orang berusia 51-60 tahun.

Tabel IV – 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	7	7.9	7.9	7.9
	31 - 40 Tahun	29	32.6	32.6	40.4
	41 - 50 Tahun	37	41.6	41.6	82.0
	51 - 60 Tahun	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 3 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 7 orang (7,9%) yang usianya 20-30 tahun, 29 orang (32,6%) yang usianya 31-40 tahun, 37 orang (41,6%) yang usianya 41-50 tahun,dan 16 orang (18,0%) yang usianya 51-60 tahun.

c. Pendidikan

Menurut sampel terdiri dari 3 orang yang pendidikannya SMA, 25 orang Diploma, 57 orang S1, 4 orang S2.

Tabel IV – 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	3.4	3.4	3.4
	Diploma	25	28.1	28.1	31.5
	S1	57	64.0	64.0	95.5
	S2	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 4 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 3 orang (3,4%) yang pendidikannya SMA, 25 orang (28,1%) yang pendidikannya Diploma, 57 orang (64,0%) yang pendidikannya S1,dan 4 orang (4,5%) yang pendidikannya S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 5
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	49.4	43	48.3	2	2.2	0	0	0	0
2	28	31.5	55	61.8	6	6.7	0	0	0	0
3	30	33.7	47	52.8	12	13.5	0	0	0	0
4	22	24.7	53	59.6	14	15.7	0	0	0	0
5	34	38.2	41	46.1	14	15.7	0	0	0	0
6	56	62.9	33	37.1	0	0	0	0	0	0
7	38	42.7	42	47.2	9	10.1	0	0	0	0
8	46	51.7	40	44.9	3	3.4	0	0	0	0
									89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tujuan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (49,4%).
2. Jawaban responden tentang atasan yang selalu memberikan saya arahan membuat saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden (61,8%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sampai lebur sehingga saya mendapatkan bonus dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (52,8%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa adil dengan perusahaan karena memberikan gaji sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (59,6%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah mendapatkan pengawasan saat menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (46,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya diberikan sanksi pada perusahaan jika datang tidak tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (62,9%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan ketegasan atasan membuat saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (47,2%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya sudah bersikap baik pada karyawan lainnya sehingga terciptanya hubungan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (51,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang saya diberikan sanksi pada perusahaan jika datang tidak tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (62,9%).

2) Variabel Motivasi(X₂)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X₂) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV - 6
Penyajian Data Variabel Motivasi (X₂)**

No .	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	56.2	39	43.8	0	0	0	0	0	0	89	100
2	34	38.2	29	32.6	22	24.7	4	4.5	0	0	89	100
3	49	55.1	38	42.7	2	2.2	0	0	0	0	89	100
4	35	39.3	39	43.8	15	16.9	0	0	0	0	89	100
5	46	51.7	34	38.2	9	10.1	0	0	0	0	89	100
6	31	34.8	34	38.2	24	27.0	0	0	0	0	89	100
7	30	33.7	38	42.7	21	23.6	0	0	0	0	89	100
8	27	30.3	36	40.4	26	29.2	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV - 6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1 Jawaban responden tentang pernyataan selama ini perusahaan mengakui dan menghargai kerja keras saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).
- 2 Jawaban responden tentang memilih pekerjaan ini adalah upaya untuk menunjang masa depan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (38,2%).

- 3 Jawaban responden tentang pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden (55,1%).
- 4 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (43,8%).
- 5 Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan disekitar saya selalu nyaman sehingga saya termotivasi dalam melaksanakan kewajiban, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (51,7%).
- 6 Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memberikan kemampuan maksimal yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (38,2%).
- 7 Jawaban responden tentang pernyataan kedekatan hubungan antar karyawan memicu motivasi dalam diri saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden (42,7%).
- 8 Jawaban responden tentang pernyataan waktu yang saya gunakan dalam menyelesaikan tugas relatif cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (40,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang selama ini perusahaan mengakui dan menghargai kerja keras saya,

majoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

3) Variabel Kinerja Karyawan(Y)

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

Tabel IV - 7
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	43.8	44	49.4	6	6.7	0	0	0	0	89	100
2	25	28.1	57	64.0	7	7.9	0	0	0	0	89	100
3	50	56.2	39	43.8	0	0	0	0	0	0	89	100
4	19	21.3	42	47.2	28	31.5	0	0	0	0	89	100
5	30	33.7	41	46.1	18	20.2	0	0	0	0	89	100
6	32	36.0	48	53.9	9	10.1	0	0	0	0	89	100
7	35	39.3	42	47.2	12	13.5	0	0	0	0	89	100
8	50	56.2	39	43.8	0	0	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV - 7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (49,4%).

- 2 Jawaban responden tentang kualitas kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (64,0%).
- 3 Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).
- 4 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (47,2%).
- 5 Jawaban responden tentang pernyataan saya mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (46,1%).
- 6 Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (53,9%).
- 7 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki sikap kerja sama yang tinggi terhadap karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (47,2%).
- 8 Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga sikap untuk meningkatkan kerja sama antara divisi atau bagian lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang kualitas kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (64,0%).

4. Analisis Data Penelitian

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

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin kerja, Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV – 8
Hasil Uji Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.312	1.999		2.157	.034
Disiplin Kerja	.608	.060	.621	10.145	.000
Motivasi	.262	.041	.390	6.370	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdassarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 4,312$$

$$\text{Disiplin Kerja} = 0,608$$

$$\text{Motivasi} = 0,262$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,312 + 0,608 X_1 + 0,262 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

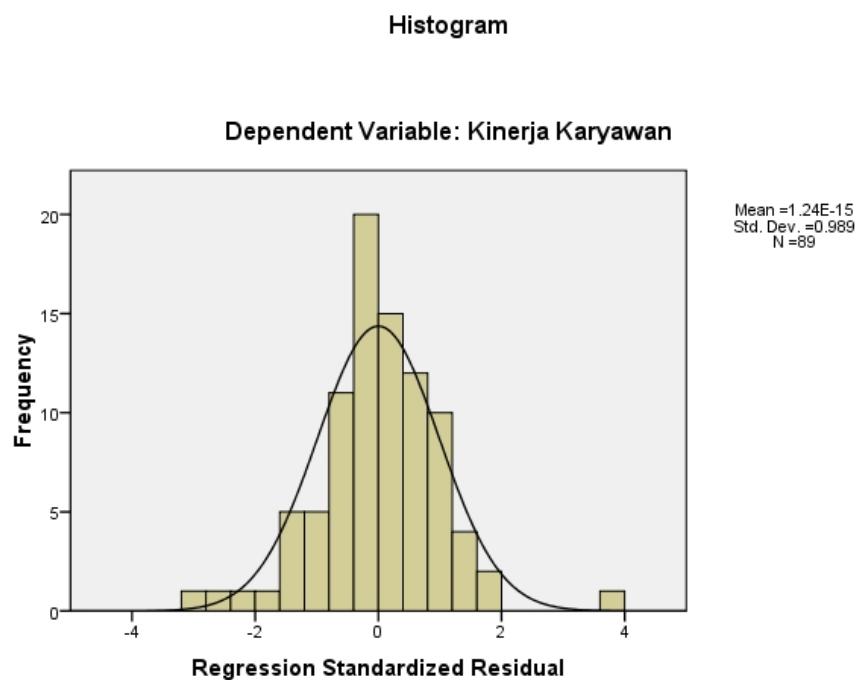
- Nilai konstanta sebesar 4,312, apabila variabel disiplin kerja dan motivasi dianggap nol, untuk itu kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebesar 4,312.
- Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,608 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,608.

3. Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,262 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,262.

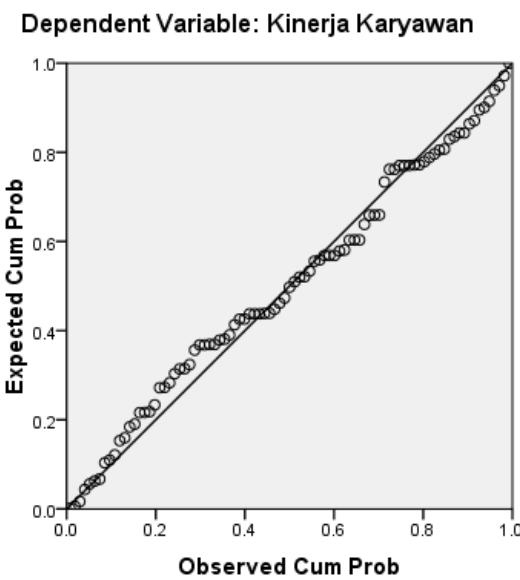
a. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar IV – 1
Grafik histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar IV – 2
Grafik Scater Plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah gari diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistics*. Untuk melihat nilai tolerence dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai

tolerence lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerence lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel IV – 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.312	1.999		2.157	.034		
Disiplin Kerja	.608	.060	.621	10.145	.000	.844	1.184
Motivasi	.262	.041	.390	6.370	.000	.844	1.184

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolienaritas yaitu :

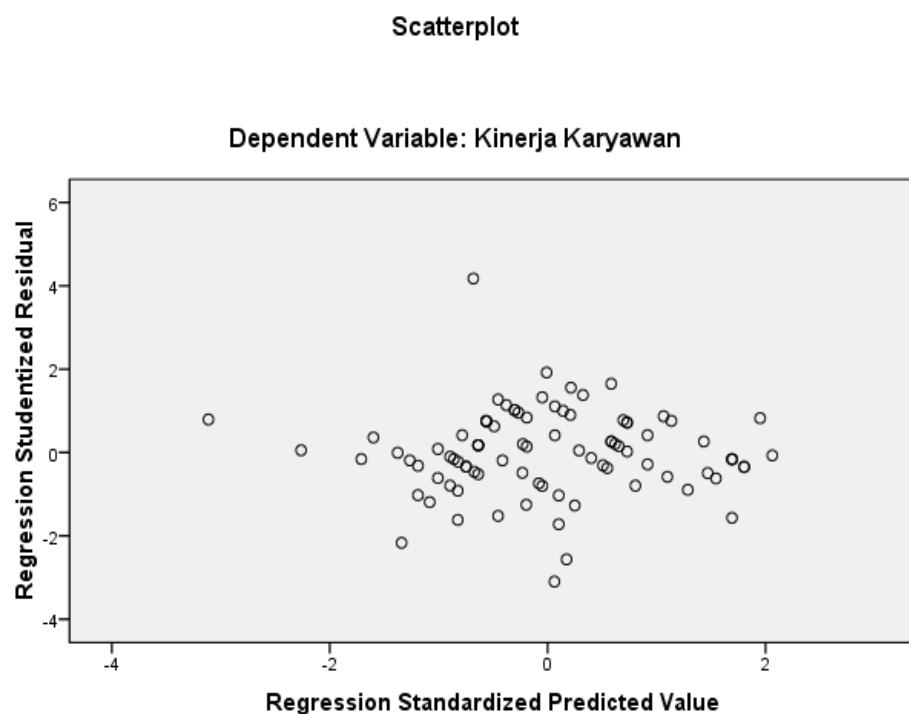
- 1) Nilai tolerence Disiplin Kerja sebesar $0,844 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.184 < 10$ maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerence Motivasi sebesar $0,844 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.184 < 10$ maka variabel Motivasi dinyatakan bebas.

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

c) Uji Heterokedasitas

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

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



Gambar IV – 3
Pengujian Heterokdasitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heterokdasitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedasitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

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

Tabel IV – 10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
'(Constant)	4.312	1.999		2.157	.034
Disiplin Kerja	.608	.060	.621	10.145	.000
Motivasi	.262	.041	.390	6.370	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

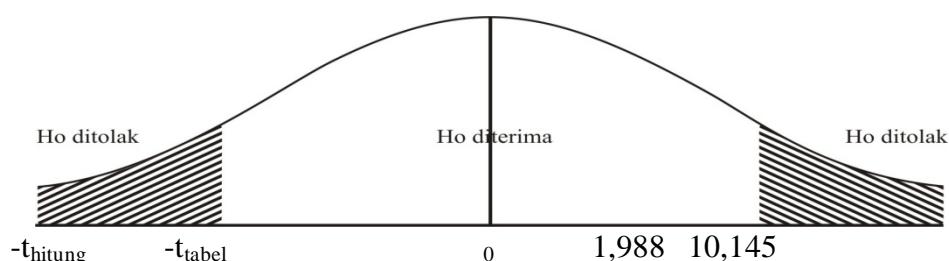
$$t_{hitung} = 10,145$$

$$t_{tabel} = 1,988$$

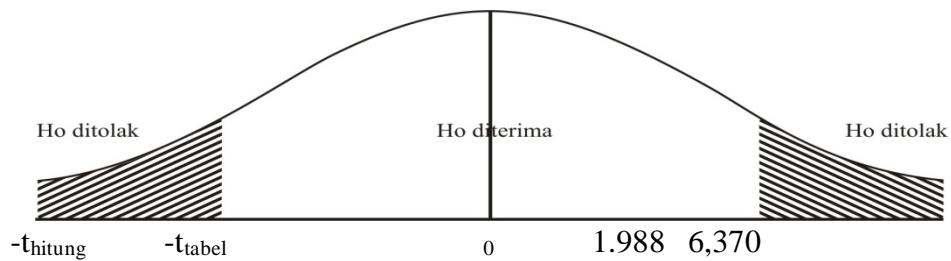
Kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (10,145) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf ($Sig 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (6,370) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf ($Sig 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.



b. Uji F

Tabel IV – 11
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	486.826	2	243.413	115.187	.000 ^a
Residual	181.736	86	2.113		
Total	668.562	88			

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

b. Dependent Variable: Kineja Kayawan

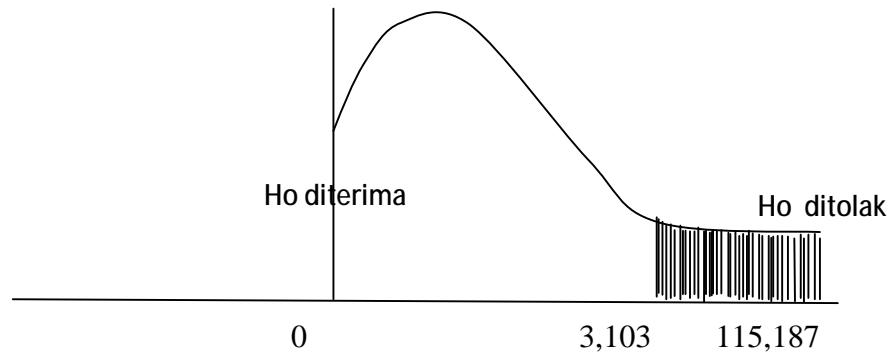
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{\text{hitung}} = 115,187$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,103$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 115,187 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,103 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yakni $115,187 > 3,103$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000 < α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.



3) Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV – 12
Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.722	1.45369

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

b. Dependent Variable: Kineja Kayawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,728 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 72,8% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} (10,145) > t_{tabel} (1,988), dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hidayat (2012, hal. 86), Sidanty (2015, hal. 52), Susanty dan Baskoro (2012) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2013), Kurniasari (2014), Sefriady (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh positif atau signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} (6,370) > t_{tabel} (1,988), dengan taraf ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 93) motivasi dapat disimpulkan sebagai motif yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Murti (2013, hal. 15), Potu (2013), Jufrizien (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Subroto (2018), Suwati (2013), Inaray (2016) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh positif atau signifikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 115,187 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,103 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $115,187 > 3,103$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), Potu (2013), Harlie (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan padabab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

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

1. Sebaiknya perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja dengan lebih memperhatikan terhadap ketepatan pegawai saat masuk jam kerja seperti perusahaan memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan dari perusahaan segera dipanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan.
2. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pemberian motivasi benar-benar di perhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif disamping itu kinerja karyawannya akan semakin meningkat.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat mengelola lagi manajemen SDM dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO mohon banyak disebar di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bahri, S dan Nisa Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 12-15.
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Olahraga Prestasi*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 860-867.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z dan Taufik M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79-97.
- Hoda, A. (2016). *Ekspresi Seorang Akademis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Inaray, J. C, Nelwan, O. S, Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efesiensi*, 16(2), 459-470.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi : Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: Umsu Press.

- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset SainsManajemen*, 1(1), 27-34.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakakrta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 21-31.
- Lenni, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(4), 513-526.
- Lila Bismala dan Arianty, N. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marluga, H. (2017). *Mengasuh Ketabahan Mental*. Penerbit Halibutongan.
- Murti, H dan Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 15-16.
- Murty, W. A dan Hudiwinarsih G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntasi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting*, 2(2), 201-217.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penellitian Kualitatif : Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi, Guru, Motivasi Kerja. dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada KANWIL Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4),1208-1218.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap (edisi REVISI)*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Samsudin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Sefriady, D. F dan Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman*, 2(1), 57-68.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1245-1253.
- Sidanty, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Sindu Mulianto, E. R. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, A dan Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang. *Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Tergadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Zainal V,R. (2014). *The Economics of Education: Mengelola Pendidikan Secara*. Gramedia Pustaka Utama.