

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA (PERSERO) TPK BELAWAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : DWI UTARI RAMADHANI
NPM : 1805160111
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2022



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 Jumat, tanggal 02 Desember 2022, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DWIUTARI RAMADHANI
N P M : 1805160111
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK BELAWAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(SRI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DWI UTARI RAMADHANI
NPM : 1805160111
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, 2022

Pembimbing

MUSLIH, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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





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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dwi Utari Ramadhani
N.P.M : 1805160111
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muslih SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pesero) TPK Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	dasar bab 2. p. 10	4/11.22	
Bab 2	kurang bab 11 lebih detail	16/11.22	
Bab 3	Peta. base map	16/11.22	
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka	Praktis & Melay	10/11.22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ada meja hijau	23/11.2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muslih SE. M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dwi Utari Ramadhani
NPM : 1805160111
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, September 2022
Pembuat Pernyataan



DWI UTARI RAMADHANI

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK BELAWAN

Dwi Utari Ramadhani

Program Sudi Manajemen

Email dwiutariramadhani20@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Jumlah populasi karyawan dalam penelitian adalah 278 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 responden dengan menggunakan teknik sampling rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK BELAWAN

Dwi Utari Ramadhani

Management Study Program

Email dwiutariramadhani20@gmail.com

The purpose of this study was to determine whether work discipline affects employee performance, to determine whether leadership affects employee performance, to determine whether motivation affects employee performance, and to determine whether work discipline, leadership and motivation affect employee performance,

*This research uses descriptive quantitative research. The total population of employees in this study was 278 employees and the number of samples in this study were 73 respondents using the Slovin formula sampling technique. The data collection technique in this study was using a questionnaire distributed to employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, *t* test, *f* test, and coefficient of determination.*

Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Leadership has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Simultaneously work discipline, leadership and motivation have a positive and significant impact on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

Keyword : Work Discipline, Leadership, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalam’ualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan anugrahnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen dari program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada

1. Teristimewa untuk kedua orang tua saya yang tercinta, Ayahanda Sumadi dan Ibunda Rusmiati yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing, dan berkat doa yang tiada hentinya yang ditunjukkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil-I Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil-III Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluang waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Pegawai beserta Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang telah memberikan izin tempat dan waktu untuk membantu dalam proses skripsi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
12. Teman-teman saya yang telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu.

Medan, Juli 2022

Penulis

Dwi Utari Ramadhani

1805160111

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.2 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan	11
2.1.1.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja	18
2.1.2.4 Manfaat Disiplin Kerja	20
2.1.2.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja	21
2.1.3 Kepemimpinan	23
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	23
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	24
2.1.3.3 Tujuan Kepemimpinan	25
2.1.3.4 Manfaat Kepemimpinan	26
2.1.3.5 Indikator-indikator Kepemimpinan	27
2.1.4 Motivasi	30
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	30
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	31
2.1.4.3 Tujuan Motivasi.....	32
2.1.4.4 Manfaat Motivasi.....	33
2.1.4.5 Indikator-indikator Motivasi.....	34
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	37
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3 Hipotesis.....	40

BAB 3 Metode Penelitian	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Definisi Operasional.....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.4.1 Populasi	43
3.4.2 Sampel.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1 Uji Regresi Linier Berganda	49
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2.1 Uji Normalitas	49
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas	50
3.7.2.3 Uji Multikorlinieritas	50
3.7.3 Uji Hipotesis	50
3.7.3.1 Uji t (Parsial)	51
3.7.3.2 Uji f (Simultan)	51
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	52
BAB 4 Hasil Penelitian	53
4.1 Deskriptif Data	53
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden	53
4.2.1 Jenis Kelamin	53
4.2.2 Usia	54
4.2.3 Pendidikan Terakhir	54
4.3 Penyajian Data	55
4.3.1 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja.....	55
4.3.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	56
4.3.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi	56
4.3.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan	57
4.4 Analisis Data	58
4.4.1 Uji Validitas	58
4.4.1.1 Variabel Disiplin kerja	58
4.4.1.2 Variabel Kepemimpinan	58
4.4.1.3 Variabel Motivasi.....	59
4.4.1.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.4.2 Uji Reliabilitas	60
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.4.3.1 Uji Normalitas	61
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	62
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.4.5 Uji Hipotesis	65
4.4.5.1 Uji t (Parsial)	65
4.4.5.2 Uji f (Simultan)	66
4.4.6 Koefisien Determinasi.....	67

4.5 Pembahasan.....	68
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB 5 Penutup	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
Daftar Pustaka.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.3 Populasi Karyawan	44
Tabel 3.4 Sampel Karyawan	45
Tabel 3.5 Pengukuran Model Skala Likert	46
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Disiplin kerja	55
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden kepemimpinan	56
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Motivasi	57
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji validitas Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.12 Hasil Uji reliabilitas	60
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial)	65
Tabel 4.16 Hasil Uji f (Simultan).....	66
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar 4.1 Penelitian Menggunakan P-Plot	61
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini ditandai dengan perubahan yang sangat cepat. Suatu organisasi atau lembaga dituntut untuk melakukan penyesuaian terhadap berbagai aspek yang ada pada organisasi tersebut, dan dalam hal keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia organisasi yang diharapkan dapat melakukan pengoptimalisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam era sekarang ini teknologi dan peradaban sudah sangat maju.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja juga peraturannya tata tertib yang ada diperusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi (Haryono et al., 2012). Sumber daya manusia pada perusahaan sangat perlu diolah dengan baik dan professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia baik individu maupun kelompok, karena pada dasarnya kinerja sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Hariana, 2021). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja (Farisi et al., 2020).

Perusahaan PT. Pelindo Terminal Petikemas adalah sub-holding BUMN Kepelabuhan Pelindo yang menjalankan bisnis sebagai pengelola terminal petikemas terbesar di Indonesia. PT. Pelindo Terminal Petikemas yang terletak di Jl. Raya Pelabuhan Gabion, Kecamatan Medan belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja yang meliputi ketepatan waktu kerja, tanggung jawab kerja, ketegasan pemimpin dan memberi motivasi karyawan. Untuk itu disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi yang baik sangat dibutuhkan dalam membentuk individu yang bertanggung jawab, kepercayaan diri, berkompeten, dan integritas tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan, masih ada beberapa permasalahan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat terdapat fenomena masalah yang ditemukan dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan yang rendah dalam mencapai tugasnya dilihat dari kemampuan karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih menunda pekerjaan hal itu dapat membuat kurangnya disiplin kerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak dapat selesai dengan baik, kurangnya sikap ketegasan pimpinan dalam mengarahkan karyawan,

kurangnya memberikan motivasi dapat menurunkan semangat atau gairah dalam bekerja kepada karyawan.

Ada beberapa permasalahan yang penulis jabarkan berdasarkan hasil pengamatan. Penulis membatasi permasalahan yang ada, untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan teratur. Mengingat keterbatasan dalam kemampuan dan waktu, maka penulis hanya membahas tentang disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

Kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2018). Kinerja karyawan yang buruk secara langsung akan memengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu kestabilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis stabil (Yuniawati, 2022). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi

berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut, semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja (Rusdiana, 2022).

(Komang et al., 2012) mendefinisikan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dalam penelitian (Shihab et al., 2022) menyebutkan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin mulai berangkat kerja, saat bekerja, saat pulang kerja sesuai mengikuti aturan kerja biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Disiplin kerja salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Menurut Normi

(2018) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah hubungan dimana seorang pemimpin memengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Hasil penelitian (Guruh et al., 2021) menyebutkan, Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat membawa kenaikan terhadap kinerja karyawan sedangkan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan akan membawa dampak kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang baik agar dapat menciptakan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan yang terarah.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hasrat atau dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut (Tannady, 2017) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan dalam individu maupun bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022).

Motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi dapat mengarahkan seorang karyawan & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para karyawan dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Motivasi faktor penting dalam diri karyawan karena motivasi

menyebabkan karyawan mau bekerja antusias mencapai hasil yang maksimal perusahaan tidak hanya mengharapkan kemampuan dan keterampilan tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan keinginan memperoleh hasil optimal (Kridharta & Rusdianti, 2017).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pendapatan secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah:

1. Rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, dapat dilihat dari kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi yang masih kurang baik.
2. Kedisiplinan kerja karyawan kurang baik, penyebabnya karena karyawan masih menunda pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak dapat selesai dengan baik.
3. Kurangnya sikap ketegasan pimpinan dalam mengarahkan karyawan.
4. Motivasi yang kurang baik dapat menyebabkan menurunnya semangat atau gairah karyawan untuk bekerja.

1.3 Batasan Masalah dan Perumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan teratur, penulis membatasi masalah pada hal-hal yang akan di teliti, tujuan untuk memfokus

masalah penelitian. Mengingat keterbatasan dalam kemampuan dan waktu, maka penulis hanya membahas tentang disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

2) Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1) Secara Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2) Secara Praktis

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam melakukan strategi pengelolaan karyawan yang tepat agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja. Penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan juga Mendefinisikan Kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi SDM (Rahman et al., 2017).

(Syafriana, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Damayanti et al., 2018).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja maka akan menimbulkan positif bagi produktifitas perusahaan yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perlu diperhatikan beberapa faktor mempengaruhi kinerja guna menjaga kestabilan produktivitas setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, lingkungan kerja (Djuremi et al., 2016). Adapun terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja (Septiana & Widjaja, 2020)

Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi, pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan, kinerja, produktivitas kerja, upaya, inisiatif dan motivasi (Wanasaputra & Dewi, 2017). Adapun juga faktor yang mempengaruhi kinerja. faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: faktor internal, faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal, faktor yang hubungkan dari lingkungan kerja (Wildan & Sa'adah, 2022).

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja yaitu untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meraih tujuan perusahaan dan sesuai dengan standar perilaku perusahaan demi mewujudkan hasil yang diharapkan. Berikut terdapat beberapa tujuan dan manfaat bagi suatu perusahaan dalam menilai kinerja menurut (Tannady, 2017), antara lain adalah sebagai berikut: menilai dan mengevaluasi kinerja antar individu dalam organisasi, pengembangan diri individu, pemeliharaan system, kemampuan mendokumentasikan

Sedangkan Proses manajemen kinerja dirancang untuk mencapai satu (atau lebih) dari tiga tujuan utama berikut menurut (Kaswan, 2012) : Mendorong pencapaian hasil, Mengembangkan kapabilitas, Menetapkan konsekuensi

Adapun tujuan penilaian kinerja pendapat (Komang et al., 2012): untuk pengembangan perencanaan sumber daya manusia dan jabatan, untuk keperluan kompensasi, untuk memperbaiki kinerja dan memberikan informasi kepada karyawan dan manajer, untuk evaluasi dan pengembangan terutama yang berkaitan dengan pembuatan keputusan mengenai kompensasi, untuk me-reward kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang.

2.1.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bermanfaat untuk mengurangi adanya sikap dan perilaku yang tidak sesuai serta menumbuhkan dan mengimplementasikan perilaku yang diinginkan dengan timbal balik yang tepat waktu dari penghargaan kinerja. Manfaat Kinerja pendapat (Kaswan, 2012), diantaranya: perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, hal ini membicarakan

kompetensi dasar organisasi dan kapabilitas individu serta tim, komunikasi dan keterlibatan, memastikan setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, dapat mengurangi jumlah pengawasan, memungkinkan mengenali masalah-masalah bila terjadi sehingga dapat diperbaiki lebih awal, dapat meningkatkan produktivitas.

Sedangkan ada juga beberapa manfaat kinerja pada dasarnya meliputi dalam (Tannady, 2017) : sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja karyawan dan departemen, sebagai instrument untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi terbaiknya, sebagai alat yang dapat memuaskan aktualisasi diri karyawan bagi karyawan yang berhasil mencapai target kerja akan merasakan kepuasan dalam bekerja, memberikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja karyawan merasa dituntun dan diberi batas pengawasan dan kendali dalam bekerja, dapat menjadi alat monitoring bagi manajemen dalam mengukur efektivitas kerjanya demi pencapaian visi.

Sedangkan ada juga manfaat kinerja, tetapi bagi manajer dan individu (Nursam, 2017) :

a) Bagi Manajer

manfaat kinerja antara lain: mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, membantu karyawan yang kinerjanya rendah untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan

pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau ulang kinerja dan tingkat kompensasi.

b) Bagi Individu

manfaat kinerja antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan.

2.1.1.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan. Ada penjelasan indikator kinerja karyawan dalam (Kaswan, 2012) yang memiliki 6 indikator yaitu:

1. Kualitas

Seberapa baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Tepatan waktu

Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang

koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan untuk supervise

Seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal.

Seberapa baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Sedangkan dalam (Christian & Kurniawan, 2021), terdapat indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Jangka waktu

untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hamper seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Pendapat dalam (Astrama et al., 2021) ada beberapa jenis indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Tingkat kualitas kerja
2. Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
3. Tingkat disiplin dan absensi
4. Tingkat kerjasama antar rekan kerja
5. Tingkat keperdulian akan keselamatan kerja
6. Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja
7. Tingkat inisiatif/kreativitas yang dimiliki.

Ada juga pendapat (Rezeki, 2022) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas, hal yang bisa dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan juga jumlah.

2. Kualitas hasil kerja, suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
4. Kedisiplinan, suatu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kedisiplinan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh manajemen pada suatu saat diharapkan para tenaga kerja tersebut tidak melakukan disiplin bukan karena penyeliaan atau sanksi yang merupakan ganjaran atas tindakan tersebut. Karena disiplin kerja merupakan suatu yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam perusahaan, maka pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pemimpin yang ada dalam perusahaan, termasuk para karyawan sendiri yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur. Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman (Syaripuddin, 2017).

Disiplin kerja adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai

suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Komang et al., 2012). Begitu juga yang telah dikemukakan oleh (Arda, 2017) bahwa Disiplin kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja.

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen yang mempunyai wewenang (Komang et al., 2012). Sedangkan pendapat (Syafriana, 2017) Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi. (Siswadi, 2017) merumuskan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan atau ketaatan karyawan dalam menjalani pekerjaannya pada aturan dan norma yang berlaku serta tidak melanggar peraturan yang telah dibuat. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak

dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada karyawan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sugiharjo, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni: kepemimpinan yang lemah dan tidak kompeten, pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan, praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim, kondisi lingkungan kinerja yang tidak sehat dan buruk, diskriminasi berdasarkan kasta, koordinasi delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah, sistem komunikasi yang tidak sempurna dan, terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yang terdiri dari: kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, pengawasan melekat, kompensasi (Riduansyah, 2019).

Adapun juga pendapat (Mutohar, 2018) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut; gaya kepemimpinan; kompensasi, baik finansial maupun non finansial; dan kemampuan karyawan. Sedangkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan, faktor penegakkan disiplin (K. Hendra et al., 2018).

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja sangat penting. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Penjelasan

(Permatasari et al., 2015) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain: untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahannya, dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan. Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019) Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan/karyawan.

Dalam (Julianto, 2019) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain: agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik; karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya; karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya; para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi; karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sedangkan penjelasan dari (Rizal & Radiman, 2019) Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah : agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen; dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dngan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya; dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya; dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

2.1.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Suwondo & Sutanto, 2015).

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang cukup besar yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan maupun karyawan. Bagi Organisasi atau Perusahaan disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi Karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya

dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang melibatkan (Andayani, 2020).

(Nugraha & Sari, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja bermanfaat untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan (Arianto & Setiyowati, 2020) juga menyatakan, disiplin kerja juga memberikan manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Manfaat disiplin bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Sedangkan manfaat disiplin bagi perusahaan tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut.

2.1.1.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

(Pratama & Jaenab, 2021) menyatakan disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja dan jam pulang ke rumah
Menunjukkan adanya kesadaran karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
Kesadaran setiap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan, peraturan dibuat agar kegiatan diperusahaan memberikan hasil efektif.
3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
Bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan.
4. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Adapun juga (Candra et al., 2018) menyatakan Indikator-Indikator Disiplin Kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu

Perusahaan memberikan peraturan kepada karyawan agar hadir sesuai waktu yang ditetapkan.

2. Selalu mentaati ketentuan jam kerja

Perusahaan memberikan peraturan kepada karyawan untuk menaati peraturan jam kerja karyawan yang telah ditetapkan.

3. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya

Karyawan mempunyai keterampilan kerja yang khusus pada bidang masing-masing.

4. Memiliki semangat kerja yang tinggi

Karyawan yang giat dalam bekerja dilihat semangat kerja yang tinggi pada karyawan

5. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Karyawan yang memiliki pemikiran yang lebih luas seperti kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Indikator-indikator disiplin kerja dalam (Sekartini, 2016) sebagai berikut:

1. Kehadiran

Disiplin kerja yang bagus dapat dilihat dari kehadiran pada karyawan.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Perusahaan memberikan peraturan kerja kepada karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Perusahaan memberikan standar kerja kepada karyawan yang dapat dijalankan karyawan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis

Sedangkan dalam (Feel et al., 2018) Indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan

Karyawan harus mematuhi peraturan organisasi yang telah perusahaan buat.

2. Semangat kerja yang tinggi

Untuk dapat menyelesaikan tugas, karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan

Karyawan harus mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan jika tidak ingin kinerja yang menurun.

4. Tingkat absensi

Karyawan yang mempunyai semangat dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mematuhi semua peraturan, semangat kerja yang tinggi, tingkat absensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan keberhasilan

tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan (Bismala et al., 2020). Kepemimpinan (*leadership*) adalah hubungan interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan bersama (Matondang, 2018).

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran (Normi, 2018). Adapun pula Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Suriani, 2014).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seorang pemimpin untuk mendorong orang lain, bawahan atau kelompok yang memiliki keahlian khusus atau kemampuan untuk bekerja agar mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. dalam melaksanakan aktivitasnya bahwa pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. (Ardana et al., 2008) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah: karakteristik pribadi pemimpin, kelompok yang dipimpin, situasi. Adapun juga (Setiana & Dewi, 2022)

menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, adalah: kepribadian (personality); harapan dan perilaku atasan; karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan; kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.; kultur dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; harapan dan perilaku rekan.

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) adanya empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu: karisma dapat memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan; inspirasi juga dapat mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana; simulasi intelektual dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati; memerhatikan staf secara individu dapat menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati. Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: kecerdasan, kematangan dan keluasan sosial, motivasi dalam dan dorongan prestasi, hubungan manusiawi (Nizamuddin, 2020).

2.1.1.3 Tujuan Kepemimpinan

Salah satu tujuan kepemimpinan yaitu menjadi sarana untuk mencapai sebuah tujuan. Melalui kepemimpinan, setiap individu dapat memperhatikan cara seorang pemimpin untuk mewujudkan tujuan atau keinginannya. Dengan begitu, kepemimpinan bisa digunakan sebagai tolok ukur dalam mencapai tujuan

tersebut. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki tujuan untuk memberi motivasi kepada orang lain. Hal ini sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja yang ada dalam diri orang yang dipimpinnya (Lukas et al., 2017). Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka (Kamal, 2017).

Ada beberapa tujuan Kepemimpinan adalah: membangkitkan bawahan untuk mencapai hasil di bawah pengawasan pimpinan, meningkatkan kompensasi bawahan atas pencapaian tujuan kerja, membuat jalur agar perhitungan (kompensasi) dapat mudah disampaikan, membantu bawahan menjelaskan harapan-harapan, mengurangi frustrasi, meningkatkan peluang untuk kepuasan personal untuk efektivitas kinerja (Latifah, 2021). Adapun juga tujuan kepemimpinan adalah Memotivasi bawahan, Menciptakan visi masa depan, Mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan (Sintani et al., 2022).

2.1.1.4 Manfaat Kepemimpinan

Manfaat manajemen dalam manajemen adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menambah nilai pada suatu kelompok. Suatu kepemimpinan akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik, jika pemimpin didalamnya memiliki dominasi yang kuat terhadap kelompok sosial lainnya. Terdapat beberapa manfaat kepemimpinan menurut (Tannady, 2017) adalah sebagai berikut: menentukan arah, menyatukan orang-orang, memotivasi dan memberi inspirasi. Manfaat kepemimpinan dalam setiap organisasi harus mampu, dalam (Matondang, 2018): menentukan tujuan, mengalokasikan sdm dan sda yang langka, fokus pada tujuan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan, menetapkan

arah yang jelas dan benar. Kepemimpinan memiliki tujuan dan manfaat pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang efektif dan efisien dalam pencapaian organisasi.

Tentang manfaat kepemimpinan: kepemimpinan yang efektif bertujuan dan memiliki manfaat untuk menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya, menghantarkannya dalam penciptaan kinerja yang andal serta pencapaian sasaran yang gemilang (Prawira, 2020). Sedangkan adapun juga manfaat kepemimpinan: dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya (Kartini, 2017).

2.1.1.5 Indikator-indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Itu sebabnya penting untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan dalam tim maupun perusahaan. Berdasarkan beberapa indikator kepemimpinan yang efektif. Indikator-indikator kepemimpinan antara lain (Fauzi, 2018) :

1. Kemampuan

Menjadi seorang pemimpin harus adanya kemampuan , kemampuan sangat dibutuhkan untuk mencapai sesuatu atau target serta untuk menciptakan kondisi yang stabil.

2. Kebutuhan akan prestasi

Prestasi sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan agar pemimpin mampu menguasai segala hal.

3. Kecerdasan

Kecerdasan dalam kepemimpinan sebuah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.

4. Ketegasan

Sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut. Karena tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik, tepat dan normatif.

5. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri dan sikap tegas pemimpin mutlak diperlukan untuk menghadapi kendala dan masalah yang dihadapinya saat menjalankan roda kepemimpinannya.

Menurut pendapat pada (Marjaya & Pasaribu, 2019) Indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :

1. Kerendahan hati

Pemimpin rendah hati adalah seorang pemimpin yang baik, dengan menjadi rendah hati, mau belajar untuk menjadi disiplin, reliabel, bertanggung jawab.

2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya

Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya akan membuka sifat atau karakter kepemimpinan lainnya seperti antusiasme yang tulus, menularkan gairah bekerja, antusiasme terhadap suatu tujuan organisasi yang dipimpin.

3. Berkomitmen

Berkomitmen dalam pemimpin adalah sikap batin, janji seorang pemimpin untuk mewujudkan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

4. Kesabaran

Dengan menunjukkan kesabaran, pemimpin memperkuat pentingnya fokus pada hasil jangka panjang. Kesabaran bukan mengabaikan pencapaian jangka pendek.

5. Transparan

Seorang pemimpin harus terbuka dan tentu diawali dari dirinya sendiri atau kepribadiannya hal itu merupakan point terpenting. Menjadi pribadi yang transparan akan memberikan kepercayaan kepada orang lain, khususnya kepada tim terlebih pada klien. Dengan seorang pemimpin yang transparan dapat membuat segala sesuatu menjadi Nampak jelas dan semua orang dapat menilai kinerja seorang pemimpin dengan tim.

Sedangkan pendapat (Katiandagho et al., 2014) Indikator kepemimpinan ini secara operasional sebagai berikut:

1. *Telling* (memberitahuan), yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
2. *Selling* (memberikan), yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota.
3. *Participating* (partisipasi), yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota.
4. *Delegating* (delegasi), yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

Untuk mengukur kepemimpinan dalam (Arifin et al., 2019) ada lima indikator yaitu:

1. Kemampuan membina bawahan/karyawan dengan berhubungan baik, seorang pemimpin yang mampu membina anggotanya dengan cara berhubungan baik.
2. Ketegasan, seorang pemimpin mempunyai jiwa ketegasan kepada bawahan/anggota.
3. Berkomitmen, janji seorang pemimpin untuk mewujudkan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin.
5. Partisipasi, kemampuan seorang pemimpin dalam berpartisipasi dengan anggotanya.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mampu dalam membina bawahan/karyawan, ketegasan, berkomitmen dan partisipasi.

2.1.4 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang terbaik. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan daya dorong bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dalam diri agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Bismala et al., 2020). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta

mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya (Tannady, 2017).

Menurut (Komang et al., 2012), Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Dalam (Garaika, 2020) Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan dalam mencapai tujuannya. Membangkitkan dalam hal ini adalah mendorong atau member energi pada tindakan. Adapun juga Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu dorongan/keinginan yang timbul dari dalam diri yang dapat meningkatkan kinerja yang baik untuk melakukan suatu tindakan tertentu dengan guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pendapat (Komang et al., 2012) adalah : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Sedangkan ada juga beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam pendapat (Aviati, 2015) adalah : Adanya tujuan-tujuan yang bernilai, Adanya harapan untuk pencapaian tujuan tersebut yang ditentukan oleh pengalaman masa lalu,

Adanya keyakinan akan kemampuan sendiri untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: faktor eksternal, faktor yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor internal, faktor yang berasal dari luar diri (Sariani et al., 2020). Adapun juga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik situasi kerja (Bismala et al., 2020).

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah: mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu; meningkatkan produktivitas; memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan (Bismala et al., 2020).

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Serta juga dapat meningkatkan kedisiplinan, menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana, hubungan kerja yang baik, meningkatkan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (Ardian, 2019).

Secara umum, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Iskandar

& Yuhansyah, 2018). Sedangkan salah satu tujuan motivasi karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain, semakin termotivasi seorang karyawan, semakin produktif mereka (Pratiwi et al., 2022).

2.1.1.4 Manfaat Motivasi

Manfaat pemberian motivasi adalah terciptanya gairah kerja ataupun semangat kerja karyawan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan (Iswari & Pradhanawati, 2018). Manfaat motivasi kerja karyawan bagi organisasi, yaitu: tingkat produktivitas yang lebih tinggi, lebih banyak inovasi yang dihasilkan, tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah, reputasi perusahaan menjadi hebat dan rekrutmen yang lebih kuat (Rezeki et al., 2021).

(Souhoka & Amin, 2014) Menyimpulkan bahwa motivasi bermanfaat untuk menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja tenaga kerja, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik guna pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Yani et al., 2016) Manfaat utama motivasi yang dapat meningkatkan kinerja adalah menciptakan gairah kerja. Manfaat lain yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

2.1.1.5 Indikator-indikator Motivasi

Motivasi dipengaruhi dipengaruhi oleh banyak kebutuhan dan faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi karyawan, yang diuraikan sebagai berikut dalam (Paramarta et al., 2021):

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)

Yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan dasar lainnya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3. Kebutuhan sosial (*social need*)

Yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)

Yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Sedangkan dalam (Wijaya & Manurung, 2021) indikator motivasi adalah:

1. Penghargaan

Mendapatkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan dan memberikan motivasi agar tetap mempertahankan kinerjanya.

2. Keinginan berprestasi

Usaha dan meyakinkan diri untuk mewujudkan tujuan dengan keberhasilan tertentu dan mampu mengatasi segala rintangan yang menghambat tujuan.

3. Keinginan untuk mengembangkan diri

Motivasi sangat diperlukan agar semakin gairah dan bersemangat untuk melangkah ketahapan selanjutnya, dan pengembangan diri akan membantu kita untuk bisa melalui segala tahap yang diperlukan.

4. Kompensasi

Karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan akan lebih giat bekerja jika kompensasi meningkat.

Menurut (Bismala et al., 2020) menyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya:

1. Durasi kegiatan

2. Frekuensi kegiatan

3. Persistensi pada kegiatan

4. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan

5. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan

6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2021) indikator motivasi adalah

1. Kompensasi

Karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan akan lebih giat bekerja jika kompensasi meningkat maka akan langsung menunjukkan sikap semangat dalam bekerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Hubungan dengan sesama pekerja

Hubungan sesama pekerja sangat berpengaruh terhadap motivasi yang saling tolong menolong dan menguatkan satu sama lain.

4. Kemungkinan berkembang

Mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya serta mempunyai keinginan kesempatan untuk berhasil.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penghargaan, keinginan berprestasi, keinginan untuk mengembangkan diri, dan kompensasi.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman promosi normatif yang telah digariskan oleh manajemen yang mempunyai wewenang. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh bagi kinerja karyawan dalam memberikan menganalisis, merekomendasi, menilai serta menyampaikan hasil laporan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan supaya karyawan lebih disiplin dalam jam kerja (Komang et al., 2012).

Penelitian (Aniasari & Wulansari, 2021), (Arda, 2017), (Dahlan et al., 2022), (Husain, 2018), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Muslimat & Wahid, 2021), (Prayogi et al., 2019), (Yusnandar et al., 2020) menurut hasil penelitian diatas menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan dalam penelitian (Saripuddin & Handayani, 2019), (Maharani et al., 2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Menurut (Siagian & Khair, 2018), (Suryani & Kosasih, 2016), (Guruh et al., 2021), (Yapentra, 2021), (Batubara, 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Harahap & Rudianto, 2021) hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam (Jufrizen & Lubis, 2020), (Arianty, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan. Sedangkan dalam penelitian (Lukas et al., 2017), (Siagian & Khair, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat membawa kenaikan terhadap kinerja karyawan sedangkan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan akan membawa dampak kepada perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi berpengaruh pada seseorang yang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Bismala et al., 2020).

Dalam penelitian (Hendra, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Maharani et al., 2022), (Sembiring et al., 2021), (Saripuddin & Handayani, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Mardiana et al., 2020), (Sudarso et al., 2020), (Jufrizen & Noor, 2022), (Fachrezi & Khair, 2020), (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022), (Gultom, 2014) hasil penelitian diatas bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

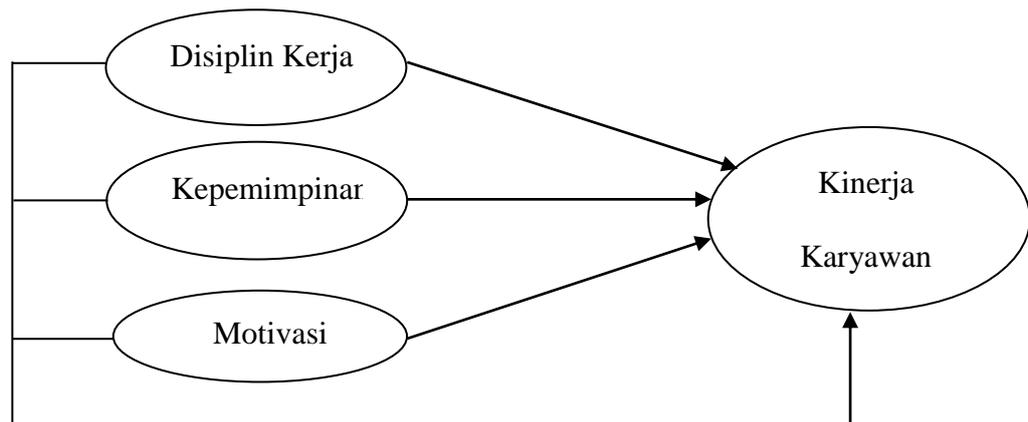
Motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi dapat mengarahkan seorang karyawan & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para karyawan dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Adanya disiplin kerja dapat menjamin kenyamanan dan kesadaran setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya, adanya kepemimpinan dapat mempengaruhi/mengarahkan karyawan agar dapat menargetkan suatu tujuan perusahaan, dan dengan adanya motivasi yang baik dapat menjamin karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Dalam penelitian (Riskawati et al., 2018), (Syahputra et al., 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Tsauri & Tjahyanti, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1

Hubungan Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis pendapat (Priadana & Muis, 2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis ialah pernyataan atau dugaan sementara penelitian yang sebenarnya harus diuji secara empiris.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah:

- 1) Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
- 2) Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
- 3) Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
- 4) Adanya pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Psasyarelabuhan Indonesia (Persero).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Disiplin Kerja (X1) sebagai variabel bebas, Kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas, Motivasi (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y1) sebagai variabel terikat. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif. Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Imam, 2017).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan	1. Kuantitas 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kedisiplinan (Rezeki, 2022)	Likert

	fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rahman et al., 2017).		
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja (Arda, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan 2. Semangat kerja yang tinggi 3. Tingkat absesnsi 4. Tanggung jawab dalam pekerjaan (Feel et al., 2018) 	Likert
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran (Normi, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan membina bawahan/karyawan dengan berhubungan baik 2. Ketegasan 3. Berkomitmen 4. Partisipasi (Arifin et al., 2019) 	Likert
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan daya dorong bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dalam diri agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Bismala et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Keinginan berprestasi 3. Keinginan untuk mengembangkan diri 4. Kompensasi (Wijaya & Manurung, 2021) 	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) pada Jl. Raya Pelabuhan Gabion, kecamatan Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2022 s/d Selesai. Adapun jadwal penelitian bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																															
		Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022				November 2022							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Riset Awal																																
2	Penyusunan Proposal																																
3	Bimbingan Proposal																																
4	Seminar Proposal																																
5	Pengumpulan Data																																
6	Penyusunan Skripsi																																
7	Bimbingan Skripsi																																
8	Sidang Meja Hijau																																

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Imam, 2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang berjumlah 278 karyawan.

Tabel 3.3
Populasi Karyawan

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Non Bidang	1 Orang
2	SDM dan Umum	12 Orang
3	Keuangan	12 Orang
4	Pemasaran dan Bina Pelanggan	7 Orang
5	Sistem Manajemen dan HSSE	9 Orang
6	Perencanaan dan Pengendalian Operasi	24 Orang
7	Pengelolaan Operasi	169 Orang
8	Teknik	37 Orang
9	Teknologi Informasi	7 Orang
Total		278 Orang

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* yang berarti penulis menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan karyawan yang menjadi objek penelitian. Untuk membutuhkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 278 orang dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + N(e)} \quad (\text{Juliandi et al., 2014})$$

N = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = kesalahan penarikan sampel (sampling eror = 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah:

$$N = \frac{278}{1 + 278 (0,10)^2}$$

$$N = \frac{278}{1 + 278 (0,01)}$$

$$N = \frac{278}{3,78}$$

$$N = 73,54$$

Dengan demikian, Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 73 orang.

Tabel 3.4
Sampel Karyawan

No	Bidang	Rumus	Sampel Karyawan
1	SDM dan Umum	$\frac{12}{278} \times 73$	3 Orang
2	Keuangan	$\frac{12}{278} \times 73$	3 Orang
3	Pemasaran dan Bina Pelanggan	$\frac{7}{278} \times 73$	3 Orang
4	Sistem Manajemen dan HSSE	$\frac{9}{278} \times 73$	2 Orang
5	Perencanaan dan Pengendalian Operasi	$\frac{24}{278} \times 73$	6 Orang
6	Pengelolaan Operasi	$\frac{169}{278} \times 73$	44 Orang
7	Teknik	$\frac{37}{278} \times 73$	9 Orang
8	Teknologi Informasi	$\frac{7}{278} \times 73$	3 Orang
Total			73 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul

data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Wawancara sangat penting untuk mendapat informasi yang akurat sehingga dapat digunakan dalam keabsahan yang akurat (Nugroho, 2018)

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner/angket adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2014).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Untuk mengukur orang tentang fenomena social. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 3.5

Pengukuran Model Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2014)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

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

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas kusioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut.

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* / korelasi sederhana, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Juliandi et al., 2014})$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ (Juliandi et al., 2014)}$$

keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrumen.

k = Banyaknya butir pertanyaan.

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

σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a) Jika nilai koefisien reabilitas $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- b) Jika nilai koefisien reabilitas $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan dianalisis menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS 20), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dan analisis hubungan simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.7.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analysis regresi berganda yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti bermaksud meramalkan bagaimana suatu keadaan variabel dependen dengan variabel independen sebagai faktor pediktor. Dengan ini analisis regresi berganda akan dilakukan dengan jumlah variabel independennya minimal dua.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Motivasi

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik regresi berganda digunakan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model terbaik. Apabila model regresi baik, maka hasil analisis regresi bisa dijadikan sebagai tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

3.7.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya berdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data menyebar disekitar garis

diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014)

3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014).

3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bermaksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau bebas multikolinieritas. Dalam uji multikolinieritas terdapat beberapa ketentuan, yakni jika nilai *tolerance* (VIF) lebih besar dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah (Juliandi et al., 2014)

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam pengujian hipotesis dikatakan diterima atau ditolak dilihat dari nilai probabilitasnya setelah dilakukan uji parsial dan simultan (Juliandi et al., 2014).

3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Adanya uji t bermaksud untuk menguji setiap variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka dari itu dalam menguji signifikan hubungan antar variabel digunakan rumus uji t statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Juliandi et al., 2014})$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujian:

- a. Ho diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b. Ho ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

3.7.3.2 Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat hipotesis yang bersifat simultan terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pada pengujian ini dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai Ftabel dengan Fhitung. Berikut ini merupakan rumus uji f:

$$F_h = \frac{(R) / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Juliandi et al., 2014})$$

Keterangan :

F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

r : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel

bentuk pengujiannya adalah:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

3.7.4 Koefisien Determinasi

Adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model (Juliandi et al., 2014). Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variabel berikut dipengaruhi variabel terikat dengan menggunakan rumus adalah:

Rumus koefisien determinasi:

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

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika D mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Jika D mendekati satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Dekskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X2), 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X3), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang disebarkan kepada 73 karyawan sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode skala likert dengan 32 pernyataan/pertanyaan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berikut ini data penulisan dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji berikutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	58	79.5	79.5	79.5
Valid Perempuan	16	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 58 orang. Sedangkan perempuan sebanyak 15 orang. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden laki-laki.

4.2.2 Usia

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	18	24.7	24.7	24.7
25-35 Tahun	14	19.2	19.2	43.8
Valid 35-40 Tahun	25	34.2	34.2	78.1
> 40 Tahun	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun dalam penelitian ini sebanyak 18 orang, responden berumur 25 tahun sampai 35 tahun sebanyak 14 orang, responden berumur 35 tahun sampai 40 tahun sebanyak 25 orang, responden berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 16 orang, sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden berusia 35-40 tahun.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA/ sederajat	33	45.2	45.2	45.2
Diploma (D1-D3)	9	12.3	12.3	57.5
Sarjana (S1)	30	41.1	41.1	98.6
Pasca Sarjana (S2-S3)	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada diatas, dapat diketahui bahwa persentase responden yang berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 33 orang, responden yang berpendidikan diploma (D1-D3) sebanyak 9 orang, responden yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 30 orang, responden yang berpendidikan pasca sarjana (S2-S3) sebanyak 1 orang. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan terakhir SLTA/ Sederajat.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel disiplin kerja:

Tabel 4.4
Presentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	61.6	27	31.0	1	1.4	-	-	-	-	73	100
2	39	53.4	33	45.2	1	1.4	-	-	-	-	73	100
3	39	53.4	33	45.2	1	1.4	-	-	-	-	73	100
4	33	45.2	39	53.4	1	1.4	-	-	-	-	73	100
5	39	53.4	33	45.2	1	1.4	-	-	-	-	73	100
6	33	45.2	38	52.1	2	2.7	-	-	-	-	73	100
7	37	50.7	35	47.9	1	1.4	-	-	-	-	73	100
8	51	69.9	21	28.8	1	1.4	-	-	-	-	73	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana rata-rata jawaban responden pada kuesioner memilih sangat setuju. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang disebarakan kepada responden sangat baik.

4.3.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel kepemimpinan:

Tabel 4.5
Presentase Jawaban Responden Kepemimpinan

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	56.2	31	42.5	1	1.4	-	-	-	-	73	100
2	41	56.2	32	43.8	-	-	-	-	-	-	73	100
3	43	58.9	28	38.4	2	2.7	-	-	-	-	73	100
4	46	63.0	24	32.9	3	4.1	-	-	-	-	73	100
5	48	65.8	24	32.9	1	1.4	-	-	-	-	73	100
6	46	63.0	27	37.0	-	-	-	-	-	-	73	100
7	40	54.8	32	43.8	1	1.4	-	-	-	-	73	100
8	40	54.8	30	41.1	3	4.1	-	-	-	-	73	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel kepemimpinan dimana rata-rata jawaban responden pada kuesioner memilih sangat setuju. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang disebarakan kepada responden sangat baik.

4.3.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel motivasi:

Tabel 4.6
Presentase Jawaban Responden Motivasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	65.8	24	32.9	1	1.4	-	-	-	-	73	100
2	40	54.8	30	41.1	3	4.1	-	-	-	-	73	100
3	51	69.9	20	27.4	2	2.7	-	-	-	-	73	100
4	43	58.9	27	37.0	3	4.1	-	-	-	-	73	100
5	41	56.2	30	41.1	2	2.7	-	-	-	-	73	100
6	48	65.8	23	31.5	2	2.7	-	-	-	-	73	100
7	49	67.1	21	28.8	3	4.1	-	-	-	-	73	100
8	46	63.0	25	34.2	2	2.7	-	-	-	-	73	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel motivasi dimana rata-rata jawaban responden pada kuesioner memilih sangat setuju. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang disebarkan kepada responden sangat baik.

4.3.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.7
Presentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	53.4	34	46.6	-	-	-	-	-	-	73	100
2	43	58.9	28	38.4	2	2.7	-	-	-	-	73	100
3	36	49.3	34	36.6	3	4.1	-	-	-	-	73	100
4	34	46.6	38	52.1	1	1.4	-	-	-	-	73	100
5	45	61.6	27	37.0	1	1.4	-	-	-	-	73	100
6	39	53.4	31	42.5	3	4.1	-	-	-	-	73	100
7	46	63.0	27	37.0	-	-	-	-	-	-	73	100
8	45	61.6	25	34.2	3	4.1	-	-	-	-	73	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana rata-rata jawaban responden pada kuesioner

memilih sangat setuju. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang disebarakan kepada responden sangat baik.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kebenaran suatu instrument penelitian, jika instrument penelitian dinyatakan valid maka hasil pengukuran kemungkinan benar.

4.4.1.1 Variabel Disiplin Kerja

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 20:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0.447	0.000 < 0.05	Valid
No.2	0.597	0.000 < 0.05	Valid
No.3	0.481	0.000 < 0.05	Valid
No.4	0.474	0.000 < 0.05	Valid
No.5	0.326	0.005 < 0.05	Valid
No.6	0.530	0.000 < 0.05	Valid
No.7	0.512	0.000 < 0.05	Valid
No.8	0.479	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas.

Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel disiplin kerja terdapat 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pertanyaan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden.

4.4.1.2 Variabel Kepemimpinan

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas kepemimpinan yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 20:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0.397	0.001 < 0.05	Valid
No.2	0.608	0.000 < 0.05	Valid
No.3	0.448	0.000 < 0.05	Valid
No.4	0.528	0.000 < 0.05	Valid
No.5	0.452	0.000 < 0.05	Valid
No.6	0.367	0.001 < 0.05	Valid
No.7	0.470	0.000 < 0.05	Valid
No.8	0.455	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas.

Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel kepemimpinan terdapat 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pertanyaan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden.

4.4.1.3 Variabel Motivasi

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas motivasi yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 20:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0.427	0.000 < 0.05	Valid
No.2	0.360	0.002 < 0.05	Valid
No.3	0.514	0.000 < 0.05	Valid
No.4	0.543	0.000 < 0.05	Valid
No.5	0.564	0.000 < 0.05	Valid
No.6	0.506	0.000 < 0.05	Valid
No.7	0.517	0.000 < 0.05	Valid
No.8	0.529	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas.

Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel motivasi terdapat 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pertanyaan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden.

4.4.1.4 Variabel Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas kinerja karyawan yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 20:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0.425	0.000 < 0.05	Valid
No.2	0.466	0.000 < 0.05	Valid
No.3	0.603	0.000 < 0.05	Valid
No.4	0.583	0.000 < 0.05	Valid
No.5	0.391	0.001 < 0.05	Valid
No.6	0.438	0.000 < 0.05	Valid
No.7	0.410	0.000 < 0.05	Valid
No.8	0.432	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas.

Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel kinerja karyawan terdapat 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pertanyaan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas setiap variabel:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
Disiplin Kerja	0.525	8	Reliabel
Kepemimpinan	0.483	8	Reliabel
Motivasi	0.557	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.494	8	Reliabel

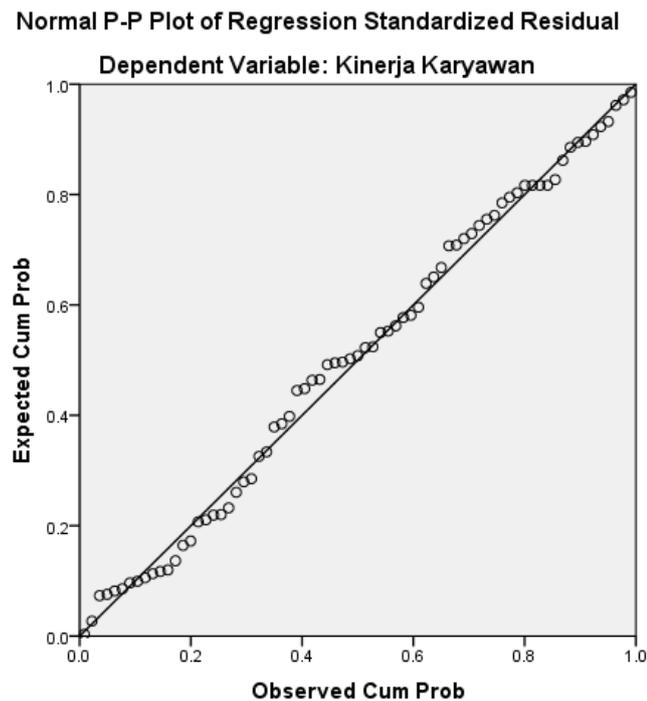
Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar > 0.6 , berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa butir

pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel > 0.6 .

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normalitas. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 4.1
Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel bebas yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan

memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan ataupun pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan variance inflation factor (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $tolerance < 0.10$.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	15.080	5.116				2.948	.004
1	Disiplin Kerja	.274	.116	.273	2.351	.022	.832	1.203
	Kepemimpinan	.052	.118	.051	.442	.660	.840	1.191
	Motivasi	.256	.108	.277	2.373	.020	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

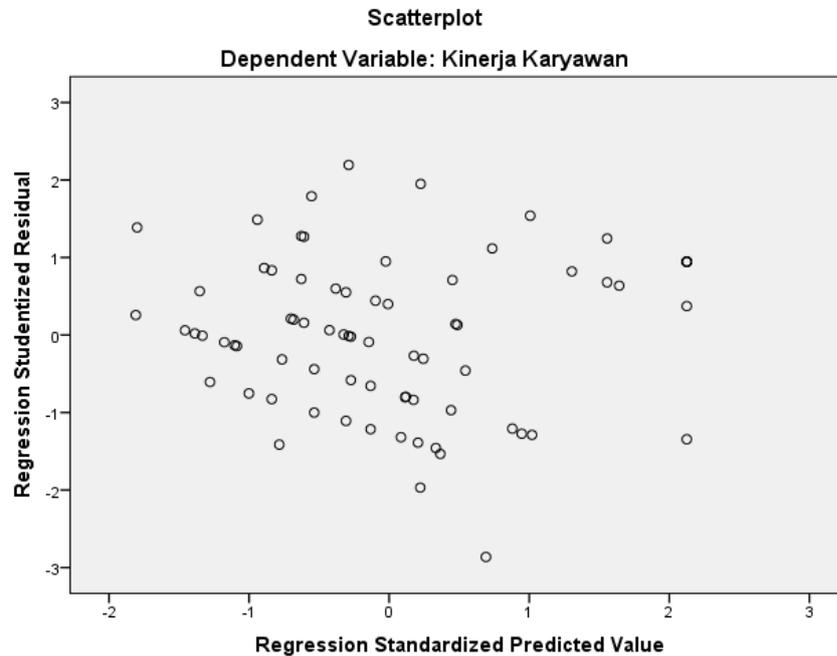
- a. Disiplin kerja (X1) dengan nilai tolerance 0.832 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.203 lebih kecil dari 10.
- b. Kepemimpinan (X2) dengan nilai tolerance 0.840 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.191 lebih kecil dari 10.

- c. Motivasi (X3) dengan nilai tolerance 0.824 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.213 lebih kecil dari 10.

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10. Maka artinya data variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah grafik uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Disiplin Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.080	5.116		2.948	.004		
Disiplin Kerja	.274	.116	.273	2.351	.022	.832	1.203
Kepemimpinan	.052	.118	.051	.442	.660	.840	1.191
Motivasi	.256	.108	.277	2.373	.020	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi linier berganda untuk tiga predictor pada variabel Disiplin kerja (X1) Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (X3) adalah:

1. Nilai konstanta 15.080 . Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja sama dengan nol atau konstanta maka kinerja karyawan adalah 15.080 satuan.

2. Nilai koefisien disiplin kerja 0.274 . Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan meningkat 0.274 satu-satuan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja 0.052 . Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan meningkat 0.052 satu-satuan.
4. Nilai koefisien disiplin kerja 0.256 . Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan meningkat 0.256 satu-satuan.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Uji t (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 4.15
Hasil Uji t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.080	5.116		2.948	.004		
1 Disiplin Kerja	.274	.116	.273	2.351	.022	.832	1.203
Kepemimpinan	.052	.118	.051	.442	.660	.840	1.191
Motivasi	.256	.108	.277	2.373	.020	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 73$ sedangkan $k = 3$ sehingga $dk = 73 - 3 = 70$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 70$ adalah sebesar 1.994 .

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

T_{hitung} disiplin kerja = 2.351 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2.351 > 1.994$, nilai signifikan $0.022 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

T_{hitung} kepemimpinan = 0,442 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $0.442 < 1.994$, nilai signifikan $0.660 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x2) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

T_{hitung} motivasi = 2.373 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2.373 > 1.994$, nilai signifikan $0.020 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.5.2 Uji f (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji f (simultan) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 4.16
Hasil Uji f Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.928	3	22.309	6.680	.001 ^b
	Residual	230.442	69	3.340		

Total	297.370	72		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Untuk menguji hipotesis statistic diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$$

$$F_{\text{hitung}} = 6.680 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2.74$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai F_{hitung} disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 6.680 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2.74 . Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $6.680 > 2.74$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja karyawan nilai signifikan adalah sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

4.4.6 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.191	1.82750

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0.225 hal ini berarti 22,5 % variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi

disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi. Sisanya 77,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap hormat terhadap aturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan, pada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap aturan dan ketetapan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} disiplin kerja = 2.351 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2.351 > 1.994$, nilai signifikan $0.022 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian terdahulu (Aniasari & Wulansari, 2021), (Arda, 2017), (Dahlan et al., 2022), (Husain, 2018), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Muslimat & Wahid, 2021), (Prayogi et al., 2019), (Yusnandar et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} kepemimpinan = 0,442 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $0.442 < 1.994$, nilai signifikan $0.660 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x2) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Lukas et al., 2017), (Siagian & Khair, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi berpengaruh pada seseorang yang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} motivasi = 2.373 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2.373 > 1.994$, nilai signifikan $0.020 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu oleh (Hendra, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Maharani et al., 2022), (Sembiring et al., 2021), (Saripuddin & Handayani, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Mardiana et al., 2020), (Sudarso et al., 2020), (Jufrizen & Noor, 2022), (Fachrezi & Khair, 2020), (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022), (Gultom, 2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya disiplin kerja dapat menjamin kenyamanan dan kesadaran setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya, adanya kepemimpinan dapat mempengaruhi/mengarahkan karyawan agar dapat menargetkan suatu tujuan perusahaan, dan dengan adanya motivasi yang baik dapat menjamin karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai F_{hitung} disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 6.680 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2.74. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6.680 > 2.74$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja karyawan nilai signifikan adalah sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

Dalam penelitian (Riskawati et al., 2018), (Syahputra et al., 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Tsauri & Tjahyanti, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi yang artinya ketiga variabel tersebut secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang belum cukup baik disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawan agar lebih produktif dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas sesuai dengan aturan dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja untuk itu disarankan memperhatikan bagaimana pemimpin di perusahaan tersebut memperlakukan karyawan dengan tegas dalam memberikan arahan, memberikan motivasi dan partisipasi pemimpin dalam bekerja, sehingga dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi yang belum cukup baik disarankan atasan dan pimpinan memberikan motivasi, menyediakan reward bagi karyawan berprestasi sehingga dapat membangkitkan motivasi para karyawan dalam bekerja, karyawan akan tetap termotivasi dalam menjalankan setiap pekerjaan mampu meningkat kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
2. Dalam proses pengumpulan data, adanya beberapa responden dalam memberikan jawaban yang tidak menunjukkan jawaban responden sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat dan anggapan pemahaman yang berbeda, dan ada juga faktor lainnya seperti responden yang malas membaca dalam pengisian dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 798–804.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 139–144.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2008). *Perilaku Keorganisasian* (Ed. 2). Graha Ilmu.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–14.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- Astrama, M., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian*. CV. Media Sains Indonesia.
- Aviati, Y. (2015). *Kompetensi Kewirausahaan Teori, Pengukuran dan Aplikasi*. Graha Ilmu.

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib. (2020). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Cv. Symphony Baru.
- Candra, R., Putri, H. F., & Amran, E. F. (2018). Motivasi Dan Disiplin Kerja Petugas Kebersihan Jalan Di Kecamatan Padang Panjang Barat. *Dinamis-Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(2), 68–79.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 113–125.
- Dahlan D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Jembatan Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Djuremi D., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–7.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja.

Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21(1), 28–41.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Guruh, M., Syatoto, I., & Razak, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kirana Mitra Abadi Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 76–84.
- Harahap, M. D., & Rudianto, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut. *Communication Journal*, 4(1), 69–79.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–183.
- Haryono, B. S., Sumartono, S., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2012). *Capacity Building* (cet. 1). UB Press.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210–219.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bandung). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Imam, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cet. 1). UIN Sunan Kalijaga.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang*

Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Media Sahabat Cendekiawan.

- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58.
- Kamal, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75–84.
- Kaswan, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Ed. 1). Graha Ilmu.

- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Komang, A. I., Wayan, M. N., & Mudiarta, U. I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1). Graha Ilmu.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 60–66.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *UNISKA MAB*, 1(1), 234–243.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mardiana, S., Vega, A., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 8(12), 102–111.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Matondang, M. H. (2018). *Kepemimpinan; Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik* (Ed.2 Cet.1). expert.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127.
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nizamuddin, N. (2020). *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi disertai aplikasi dan pendekatan analisis jalur*. Pantera Publishing.

- Normi, S. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. expert.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362.
- Nugroho, A. S. (2018). *Sistem Informasi manajemen; Tinjauan Praktisi Teknologi Informasi*. Teknosain.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Paramarta, V., Kosasih, K., & Sunarsih, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
- Permatasari, J. A., Musadieq, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tukadmas Gc Kota Bima. *Jepa: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 631–640.
- Pratiwi, V. A., Nuryani, N. N. J., Haderah, H., Harahap, S. N. F., Rinda, R. T., Ansari, A., Pertiwi, W., Ummami, W., Pramana, C., Tuhagan, A., Suherman, E., Keke, Y., Johan, H., & Sumanti, N. A. (2022). *Perilaku Organisasi (Pendekatan Teoretis dan Praktis)*. Media Sains Indonesia.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 665–670.
- Priadana, M. S., & Muis, S. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis; Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data* (Ed.2). Ekuilibria.
- Rahman, F., Husaini, H., Arifin, H. S., Marlinae, L., Wulandari, A., &

- Hadianor, H. (2017). *Perilaku Organisasi* (Ed. 1). expert.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. PT. Kimhsafi Alung Cipta.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, Z., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (H. F. Ningrum (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Riduansyah, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(2), 653–665.
- Riskawati, M. A., Djumati, & Istiqomah. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Solo. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(2), 286–293.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357–3372.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jagadhita Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.

- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Global Aksara Pers.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *JIP Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE*, 11(1), 52–65.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sintani, L., Fachrurazi, H., Mulyadi, M., Nurcholifah, I., Fauziah, F., Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan* (P. T. Cahyono (ed.)). Yayasan Cendika Mulian mandiri.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Souhoka, S., & Amin, M. (2014). *Buku Ajar; “Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia”* (A. Soejatno (ed.)). Jakad Media Publishing.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6.
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286–292.
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 146–153.
- Suriani, N. M. (2014). *Entrepreneurs*. Graha Ilmu.
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(1), 160–189.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan

- Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Syaripuddin, J. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(2), 109–118.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1). expert.
- Tannady, H. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Ed. 1). expert.
- Tsauri, S., & Tjahyanti, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(1), 61–74.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Insania.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja; Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Kencana.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2022). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM.
- Yani, A. N. R., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 30(1), 178–185.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 12(1), 97–104.

- Yuniawati, Y. (2022). Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(5), 471–485.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

Hasil Kuesioner Item Pernyataan X1 (Disiplin Kerja)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	4	3	5	4	4	4	5	34
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	5	4	3	4	5	4	5	35
5	4	4	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	5	4	5	4	5	37
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	5	4	5	4	4	3	35
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	4	5	4	5	4	4	4	34

3	4	4	4	4	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	5	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	4	5	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	5	5	4	5	36
5	5	5	4	4	4	4	5	36
4	4	4	5	4	5	4	5	35
5	4	5	4	5	4	3	4	34
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	3	4	4	4	4	5	4	33
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	5	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	5	5	4	34
5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	4	5	5	5	3	4	4	34
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	5	3	5	5	4	35
5	4	4	4	5	3	4	5	34
5	4	5	4	5	4	4	4	35
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	5	5	5	4	5	4	5	37
5	4	5	4	5	5	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	5	5	4	4	5	35
5	4	5	5	5	4	4	5	37
4	5	5	4	5	5	5	5	38

Hasil Kuesioner Item Pernyataan X2 (Kepemimpinan)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x3.7	x2.8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	4	5	4	36
5	4	4	4	4	5	5	4	35
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	5	5	3	4	34
4	4	5	4	5	5	4	5	36
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	5	4	3	33
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	5	4	4	4	5	5	4	35
4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	4	5	5	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	5	4	5	5	35
4	5	5	3	5	4	5	4	35
5	5	4	4	4	5	5	4	36
5	4	5	4	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	4	5	4	38

5	4	3	5	4	4	4	5	34
4	4	4	5	5	4	5	5	36
5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	4	5	5	3	4	5	5	35
4	4	5	4	5	5	5	3	35
5	5	5	5	5	5	5	3	38
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	5	4	4	4	5	5	5	36
5	5	3	3	5	5	4	4	34
4	5	5	3	4	5	4	5	35
5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	4	5	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	4	4	37
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	5	5	5	5	4	4	5	37
4	5	5	5	4	4	5	4	36
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	4	4	37
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	5	4	5	4	4	36
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	4	5	4	5	5	5	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	4	5	5	4	4	4	4	35

Hasil Kuesioner Item Pernyataan X3 (Motivasi)

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	5	4	4	4	4	5	35
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	5	4	5	5	5	5	38
4	5	5	3	5	4	4	5	35
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	5	5	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	3	5	5	5	3	4	35
4	5	4	5	5	4	5	5	37
5	4	4	4	4	3	4	4	32

4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	3	5	4	3	5	5	5	34
5	5	4	4	5	5	5	3	36
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	5	5	4	5	4	4	35
5	4	4	5	5	4	5	4	36
5	4	3	4	3	3	5	5	32
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	3	5	5	5	5	5	5	37
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	5	35
4	5	5	4	4	4	5	5	36
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	4	5	3	5	4	4	4	34
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	4	5	4	5	5	5	4	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	4	5	4	5	3	4	34
4	3	5	5	5	4	5	5	36
4	4	5	4	4	4	5	5	35
4	4	4	5	5	4	5	3	34
4	5	4	4	5	5	3	4	34
4	5	5	4	4	5	5	4	36
5	5	5	3	4	5	5	4	36
5	4	4	4	4	5	5	4	35
5	4	5	5	4	5	5	4	37
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	4	4	5	4	5	4	4	34
5	4	5	4	4	5	5	4	36

Hasil Kuesioner Item Pernyataan Y (Kinerja Karyawan)

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	5	4	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	4	5	5	4	4	35
5	4	5	4	5	5	5	4	37
4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	3	4	5	33
5	4	4	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	5	4	36
5	5	4	4	4	5	4	3	34
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	5	5	4	5	4	5	5	37
5	5	4	5	5	5	5	4	38
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	3	4	5	5	4	4	5	34
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	5	5	5	4	4	5	5	37
4	5	4	5	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	4	4	5	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	3	4	5	5	37
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	4	4	4	5	4	5	5	35

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	58	79.5	79.5	79.5
Valid Perempuan	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	18	24.7	24.7	24.7
25-35 Tahun	14	19.2	19.2	43.8
Valid 35-40 Tahun	25	34.2	34.2	78.1
> 40 Tahun	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA/ sederajat	33	45.2	45.2	45.2
Diploma (D1-D3)	9	12.3	12.3	57.5
Valid Sarjana (S1)	30	41.1	41.1	98.6
Pasca Sarjana (S2-S3)	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1_Total
Pearson Correlation	1	.156	.156	-.015	.206	-.033	.116	.154	.447**
x1.1 Sig. (2-tailed)		.188	.188	.903	.080	.780	.329	.193	.000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.2 Pearson Correlation	.156	1	.209	.216	.011	.279*	.161	.262*	.597**

	Sig. (2-tailed)	.188		.076	.066	.927	.017	.173	.025	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	.156	.209	1	-.033	.308**	.136	.161	-.107	.481**
x1.3	Sig. (2-tailed)	.188	.076		.783	.008	.250	.173	.368	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	-.015	.216	-.033	1	.067	.163	.160	.270*	.474**
x1.4	Sig. (2-tailed)	.903	.066	.783		.574	.167	.176	.021	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	.206	.011	.308**	.067	1	-.197	-.135	-.001	.326**
x1.5	Sig. (2-tailed)	.080	.927	.008	.574		.095	.253	.990	.005
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	-.033	.279*	.136	.163	-.197	1	.414**	.242*	.530**
x1.6	Sig. (2-tailed)	.780	.017	.250	.167	.095		.000	.039	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	.116	.161	.161	.160	-.135	.414**	1	.071	.512**
x1.7	Sig. (2-tailed)	.329	.173	.173	.176	.253	.000		.552	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	.154	.262*	-.107	.270*	-.001	.242*	.071	1	.479**
x1.8	Sig. (2-tailed)	.193	.025	.368	.021	.990	.039	.552		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	.447**	.597**	.481**	.474**	.326**	.530**	.512**	.479**	1
x1_T otal	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2_Total
x2.1	Pearson Correlation	1	.081	-.022	.204	.167	.097	.031	-.058	.397**
	Sig. (2-tailed)		.497	.852	.084	.157	.414	.793	.628	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.2	Pearson Correlation	.081	1	.250*	.138	.142	.295*	.268*	.154	.608**
	Sig. (2-tailed)	.497		.033	.244	.231	.011	.022	.193	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.3	Pearson Correlation	-.022	.250*	1	.213	-.069	.112	.147	.009	.448**
	Sig. (2-tailed)	.852	.033		.071	.563	.346	.214	.936	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.4	Pearson Correlation	.204	.138	.213	1	.062	-.055	.139	.176	.528**
	Sig. (2-tailed)	.084	.244	.071		.600	.646	.242	.137	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.5	Pearson Correlation	.167	.142	-.069	.062	1	.189	.046	.196	.452**
	Sig. (2-tailed)	.157	.231	.563	.600		.108	.700	.097	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.6	Pearson Correlation	.097	.295*	.112	-.055	.189	1	-.085	-.065	.367**
	Sig. (2-tailed)	.414	.011	.346	.646	.108		.474	.586	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.7	Pearson Correlation	.031	.268*	.147	.139	.046	-.085	1	.191	.470**
	Sig. (2-tailed)	.793	.022	.214	.242	.700	.474		.105	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.8	Pearson Correlation	-.058	.154	.009	.176	.196	-.065	.191	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.628	.193	.936	.137	.097	.586	.105		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2_Total	Pearson Correlation	.397**	.608**	.448**	.528**	.452**	.367**	.470**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

y.7	Pearson Correlation	.138	.060	.010	.173	.070	.163	1	.027	.410**
	Sig. (2-tailed)	.245	.613	.932	.142	.556	.168		.824	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.8	Pearson Correlation	-.117	.062	.293*	.321**	.125	-.154	.027	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.323	.604	.012	.006	.294	.192	.824		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y_Total	Pearson Correlation	.425**	.466**	.603**	.583**	.391**	.438**	.410**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.525	.525	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.483	.486	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.557	.560	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.494	.493	8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.191	1.82750

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.928	3	22.309	6.680	.001 ^b
	Residual	230.442	69	3.340		
	Total	297.370	72			

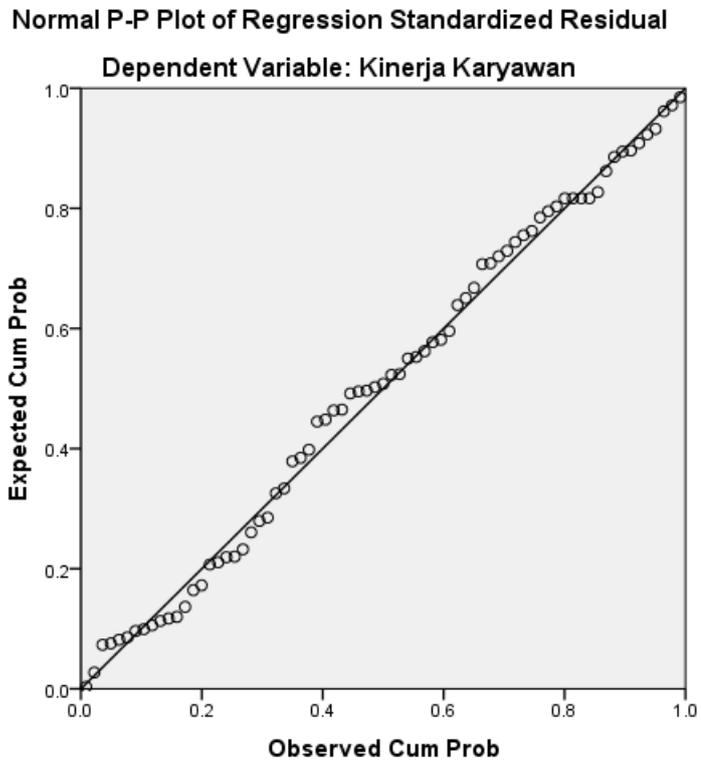
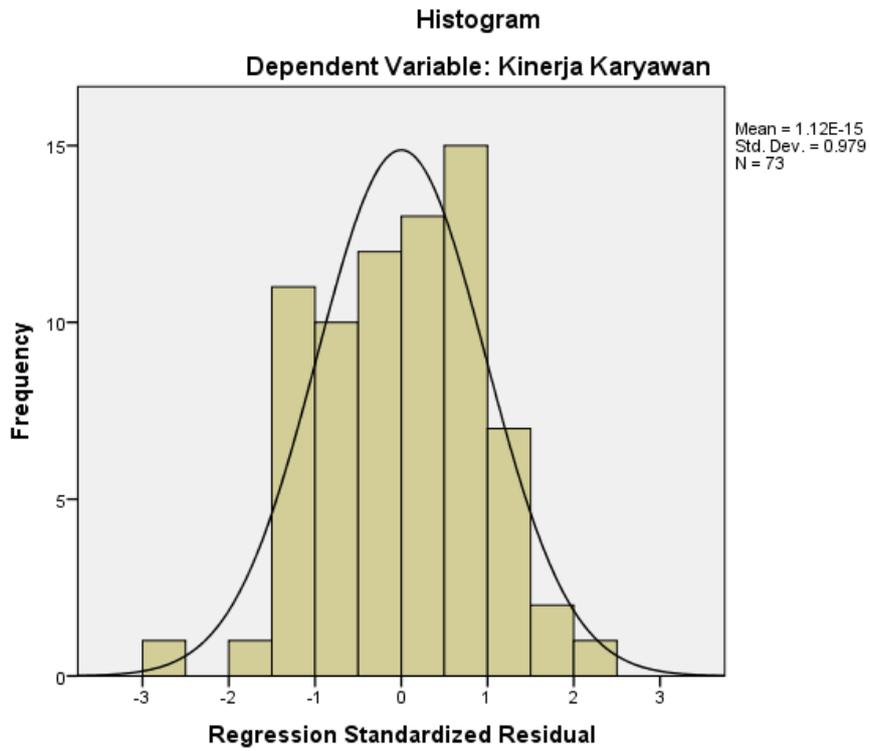
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

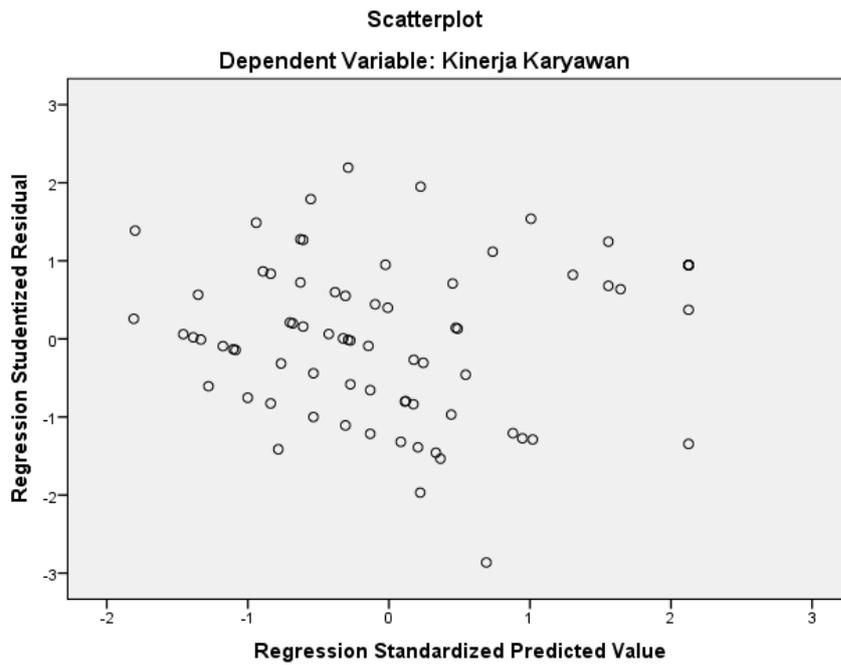
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.080	5.116		2.948	.004		
	Disiplin Kerja	.274	.116	.273	2.351	.022	.832	1.203
	Kepemimpinan	.052	.118	.051	.442	.660	.840	1.191
	Motivasi	.256	.108	.277	2.373	.020	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4
S	27	37.0	37.0	38.4
SS	45	61.6	61.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4
S	33	45.2	45.2	46.6
SS	39	53.4	53.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4
S	33	45.2	45.2	46.6
SS	39	53.4	53.4	100.0

Total	73	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4
S	39	53.4	53.4	54.8
SS	33	45.2	45.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4
S	33	45.2	45.2	46.6
SS	39	53.4	53.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	2	2.7	2.7	2.7
S	38	52.1	52.1	54.8
SS	33	45.2	45.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4
S	35	47.9	47.9	49.3
SS	37	50.7	50.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.4	1.4	1.4

S	21	28.8	28.8	30.1
SS	51	69.9	69.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
S	31	42.5	42.5	43.8
SS	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	43.8	43.8	43.8
SS	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	2	2.7	2.7	2.7
S	28	38.4	38.4	41.1
SS	43	58.9	58.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	4.1	4.1	4.1
S	24	32.9	32.9	37.0
SS	46	63.0	63.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.4	1.4	1.4
	S	24	32.9	32.9	34.2
	SS	48	65.8	65.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	37.0	37.0	37.0
	SS	46	63.0	63.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.4	1.4	1.4
	S	32	43.8	43.8	45.2
	SS	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4.1	4.1	4.1
	S	30	41.1	41.1	45.2
	SS	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4

S	24	32.9	32.9	34.2
SS	48	65.8	65.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	3	4.1	4.1	4.1
S	30	41.1	41.1	45.2
SS	40	54.8	54.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	2	2.7	2.7	2.7
S	20	27.4	27.4	30.1
SS	51	69.9	69.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	3	4.1	4.1	4.1
S	27	37.0	37.0	41.1
SS	43	58.9	58.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	2	2.7	2.7	2.7
S	30	41.1	41.1	43.8
SS	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.7	2.7	2.7
	S	23	31.5	31.5	34.2
	SS	48	65.8	65.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4.1	4.1	4.1
	S	21	28.8	28.8	32.9
	SS	49	67.1	67.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.7	2.7	2.7
	S	25	34.2	34.2	37.0
	SS	46	63.0	63.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	46.6	46.6	46.6
	SS	39	53.4	53.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.7	2.7	2.7
	S	28	38.4	38.4	41.1

SS	43	58.9	58.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	3	4.1	4.1	4.1
S	34	46.6	46.6	50.7
SS	36	49.3	49.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	1	1.4	1.4	1.4
S	38	52.1	52.1	53.4
SS	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	1	1.4	1.4	1.4
S	27	37.0	37.0	38.4
SS	45	61.6	61.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	3	4.1	4.1	4.1
S	31	42.5	42.5	46.6
SS	39	53.4	53.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	27	37.0	37.0	37.0
Valid SS	46	63.0	63.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	3	4.1	4.1	4.1
S	25	34.2	34.2	38.4
Valid SS	45	61.6	61.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Baari No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2160/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2022

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

Medan, 3/2/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dwi Utari Ramadhani
NPM : 1805160111
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagian Bongkar Muat

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Pada Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tpk Belawan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Dwi Utari Ramadhani)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2160/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2022

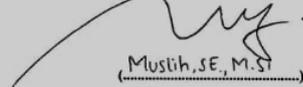
Nama Mahasiswa : Dwi Utari Ramadhani
NPM : 1805160111
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 3/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Muslih, SE., M.Si *3/2/2022*
Judul Disetujui**) : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)TPK Belawan / 3-2022

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 1-3-2022

Dosen Pembimbing


(Muslih, SE., M.Si.)

Keterangan:
*) Dida oleh Pimpinan Program Studi
**) Dida oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Awal Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bersama-samalah untuk negeri yang lebih maju dan sejahtera

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2105 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dwi Utari Ramadhani
N P M : 1805160111
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK
Belawan

Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **22 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Dzulhijjah 1443 H
22 Juli 2022 M



Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Beberapa gelar di bidang kejuruan telah ditetapkan

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2105 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 23 Dzulhijjah 1443 H
22 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Cab.TPK Belawan
Jln.Raya Pelabuhan Gabion No.1 Belawan
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 : **Dwi Utari Ramadhani**
Npm : **1805160111**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal



Belawan, 08 Agustus 2022

Nomor : HM.03.05/8/8/2/BLSU/BLDS/TPBL-22
Lampiran : -
Perihal : Penerimaan Mahasiswi Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menunjuk Surat Saudari Nomor : 2105/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Juli 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan permohonan Riset Pendahuluan Saudari dalam rangka menyelesaikan Program StrataSatu (S1) atas nama :

Nama : Dwi Utari Ramadhani

NPM : 1805160111

Jurusan : Manajemen

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada Mahasiswi agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai melaksanakan Riset Pendahuluan wajib melapor kepada Superintendent SDM dan Hukum pada Bidang SDM dan Umum TPK Belawan;
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya;
3. Membuat surat pernyataan dari Universitas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bertanggung jawab;
4. Memberikan laporan hasil Riset Pendahuluan kepada TPK Belawan;

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

MANAGER SDM DAN UMUM



PELINDO
ADE MAYOWANDA MM
NIP. 101831





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
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 Jumat, 23 September 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Dwi Utari Ramadhani
N .P.M. : 1805160111
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12 Desember 2000
Alamat Rumah : Jln. Martosari link. 14 Medan, Marelan
Judul/Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	- msdm secara global - batasan masalah - tempat penelitian - variabel -> teori & kajian pendahuluan - permasalahan
Bab II	- sistematika tulisan - Eulipan dalam bentuk paragraf - mngaddumalah sub bab - Indikator yg dikelepaan - kullipan ambil poin kunci - ter singso. kmpkisi per baste!
Bab III	- jenis penelitian mnggunakan metode apa? - sampel rumus & tabel - cariluna sumber - sumber definisi - kolaborasi indikator - waktu penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 23 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muslih SE., M.Si

Sekretaris

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

Hembanding

Saprinal Manurung, SE., MA



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 23 September 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Utari Ramadhani
N .P.M. : 1805160111
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12 Desember 2000
Alamat Rumah : Jln. Martosari link. 14 Medan, Marelan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

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

Medan, Jumat, 23 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muslih SE., M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

Saprinal Manurung, SE., MA



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

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN: 0105087601



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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Misi: Membangun tatanan keajaiban kehidupan untuk dan kesejahteraan

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 3589/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 02 Rabiul Akhir 1444 H
28 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cab. TPK Belawan
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 : **Dwi Utari Ramadhani**
N P M : **1805160111**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal



Belawan, 11 November 2022

Nomor : HM.03.05/11/11/1/BLSU/BLDS/TPBL-22
Lampiran : 1
Perihal : Penyelesaian Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara

Menunjuk Surat Saudari Nomor : 5389/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 28 Oktober 2022 perihal Menyelesaikan Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan riset akhir Saudari dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu (S1) atas nama :

Nama : Dwi Utari Ramadhani
NPM : 1805160111
Jurusan : Manajemen

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada Mahasiswi agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai melaksanakan Riset Akhir wajib melapor kepada Superintendent SDM dan Hukum pada Bidang SDM dan Umum TPK Belawan;
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya;
3. Membuat surat pernyataan dari Universitas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bertanggung jawab;
4. Memberikan laporan hasil Riset Akhir kepada TPK Belawan;

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

MANAGER SDM DAN UMUM



ADE MAYDWIANDA MM
NIP. 101831

