

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.TELKOM AKSES GAHARU
MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Nurul Trimawarni
NPM : 1605160371
Program Studi : Ekonomi Manajemen

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL TRIMAWARNI
N P M : 1605160371
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM AKSES
GAHARU MEDAN

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

(Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Ketua

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



Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURUL TRIMAWARNI
N.P.M : 1605160371
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.TELKOM AKSES GAHARU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, SPsi., M.M

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURUL TRIMAWARNI
NPM : 1605160371
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 13 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



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 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan.

Nurul Trimawarni

Program Studi Manajemen

Email : nurultrimwrn03@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan , untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan.

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dibagian MSDM yang ada di PT.Telkom Akses Gaharu Medan berjumlah 377 orang. Adapun sampel yang diambil hanya 79 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,452) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,452 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,662) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,662 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan.

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT.Telkom Akses Gaharu Medan.

Nurul Trimawarni

Program Studi Manajemen

Email : nurultrimwrn03@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Telkom Akses Gaharu Medan, to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Telkom Access Gaharu Medan and to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Telkom Access Gaharu Medan.

The research approach taken is associative research. Associative approach method is a research that aims to find out the relationship between one variable with another.

The population of this study were all employees in the HRM section at PT. Telkom Access Gaharu amounting to 377 people. As for the sample taken only 79 people.

The results showed that based on the partial test results the effect of work discipline on employee performance was obtained $t_{count} (4,452) > t_{table} (1,665)$, with a significant level of $0,000 < 0,05$. A value of 4.452 is greater than 1.665 indicating that t is greater than t_{table} . From these results it can be concluded that H_a was accepted (H_0 rejected). This shows that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Based on the results of partial testing the influence of motivation on employee performance was obtained $t_{count} (2,662) > t_{table} (1,665)$, with a significant level of $0,011 < 0,05$. A value of 2.662 is greater than 1.665, indicating that t is greater than t_{table} . From these results it can be concluded that H_a was accepted (H_0 rejected). This shows that there is a significant influence between motivation on employee performance.

Keywords: Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT.Telkom Akses Gaharu Medan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM AKSES GAHARU MEDAN**” dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan Magang ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orangtua ayahanda tersayang Alm. H. Ismail dan ibunda tercinta Juliarti S.pd dan saudara kandung yang sangat saya sayangi yaitu Ismul Rizky Yulisa dan Ayu Wulandari yang telah memberikan dukungan, kasih sayang dan semangatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini
2. Bapak Dr. H.Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri, S.E., M.M., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr.Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Salman Farisi, S.Psi.,M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama proses penyelesaian proposal skripsi.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepada Pimpinan dan Staff PT. Telkom Akses Medan yang telah memberikan kemudahan penulis dalam melakukan riset di lokasi tersebut.
9. Para responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
10. Kepada sahabat seperjuangan Anita Permata Sari, Adisya Nadira Putri,Ratna Dewi, Deby Paramita, Riska Amelia Harahap, Ratna Dewi, dan Ade Widia yang telah menyemangati, membantu, dan mendengarkan keluh kesah penulis selama di bangku perkuliahan.
11. Sahabat terbaikku, Juwita Sari, Tahara Karindah, Tri Ayu Lestari, Ananda Putri Damanik, Ayu Lestari, Andre Portuna Hasibuan dan Syafrida Yanti yang selama lebih 8 tahun ini telah meluangkan waktu bersama. Terima kasih atas kebersamaan kita ini
12. Terimakasih kepada abang tersayang Dedy Afandi Simamora dan Khairi Saputra yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.

13. Kepada keponakanku tersayang yaitu Azzam Rizky Al-Khairi dan Nayyara Fatiha Al-Khairi yang telah memberikan hiburan di kala penulis sedang merasa lelah.
14. Semua Teman teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2016, terutama kelas G Manajemen pagi atas kebersamaan selama kuliah.
15. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini sera bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamualaikum, Wrahmatullahi Wabarakatuh

Medan Februari 2020

Nurul Trimawarni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Uraian Teori.....	5
2.1.1 Kinerja	5
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	5
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .	6
2.1.1.3 Indikator Kinerja	9
2.1.2 Disiplin Kerja	10
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Disiplin Kerja	11
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Motivasi	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.1.3.3 Indikator Motivasi.....	17
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	19
2.3 Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Pendekatan Penelitian.....	24
3.2 Definisi Operasional	24
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	35
4.1 Hasil penelitian.....	35
4.1.1 Deskripsi Data	35
4.1.2 Asumsi Klasik.....	44

4.1.3 Uji hipotesis.....	48
4.1.4 Uji F.....	50
4.1.5 Koefisien Determinasi	51
4.2 Pembahasan.....	52
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	52
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..	53
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran	55
5.3 Keterbatasan Penelitian	

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	25
Tabel III. 2 Indikator Disiplin Kerja.....	25
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja.....	26
Tabel III. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	27
Tabel III. 5 Tabel Skala Likert.....	29
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	39
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_2).....	42
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel IV.10 Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	48
Tabel IV. 11 Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	49
Tabel IV.12 Uji F.....	50
Tabel IV.13 Uji Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar II. 3 Kerangka Konseptual	22
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data.....	44
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan yang telah di tentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang yang hebat yang ada didalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam operasi perusahaan ,baik secara perorangan maupun kelompok. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Titisari, 2014 hal. 77). Kinerja karyawan adalah hasil kerja proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. (Kristanti & Pangastuti, 2019 hal 34).

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja ,dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar. Jadi disiplin adalah bagian yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia ,karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran (Arif et al., 2020 hal. 107). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan

disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku saja dalam perusahaan- perusahaan besar atau kecil. (Sutrisno, 2013 hal 96). Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. (Setiawan, 2013 hal. 2). Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan aturan yang telah ditetapkan (Hidayat & Taufiq, 2012 hal. 83)

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil” tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya (Hasibuan Malayu, 1996 hal.92) Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar, dan sebagai suatu kekuatan

sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.(Astuti & Suhendri, 2019, hal. 5). Motivasi ini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan.(Mangkunegara & Prabu, 2001 hal. 93)

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut,terlihat jelas bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan di PT.Telkom Akses Medan kurang disiplin dan ada beberapa yang suka menunda pekerjaan.
2. Kinerja karyawan menurun disebabkan kurangnya kedisiplinan dan kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan pimpinan.
3. Motivasi karyawan belum bekerja dengan maksimal

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada disiplin kerja karyawan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tekom Akses Gaharu Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan?
- c. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tekom Akses Gaharu Medan.
 - b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan?
 - c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan?

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia,khususnya dibidang disiplin,motivasi,dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai acuan,pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan disiplin dan motivasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil (Darmayanti & Suryani, 2016 hal 438).

Kinerja adalah sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan, hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut (Budiraharjo, 2018 hal 13). Pengertian Kinerja (prestasi kinerja) adalah bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi (Titisari, 2014 hal 54). Kinerja karyawan adalah dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Djamil, 2019 hal. 47). Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Rismawati, 2018 hal 1). Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Safwan et al., 2013 hal 113).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi sesuai yang diinginkan berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Reza Amelia 2013 hal 3) adalah :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang sangat termasuk kemampuan individu adalah :
 - a. Bakat
 - b. Minat
 - c. Faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :
 - a. Motivasi
 - b. Etika kerja
 - c. Kehadiran
 - d. Rancangan tugas
3. Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu :
 - a. Pelatihan dan pengembangan
 - b. Peralatan dan teknologi
 - c. Standar kinerja
 - d. Manajemen dan rekan kerja.

Adapun pendapat lain menurut (Kasmir, 2009) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari :

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

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan. Yang dimaksud pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki

rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik, dan demikian pula sebaliknya.
5. Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia kerjakan.
6. Kepemimpinan. Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Mangkunegara, 2011 hal 75) mengacu pada yaitu :

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

Adapun penjelasan dari indicator diatas adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam bentuk persaingan. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mencapai kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan mewarkan sebanyak mungkin produk yang mampu di hasilkan, dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberikan kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minuman. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah proyek. Pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan –peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela 2019, hal.334). Disiplin adalah sebuah upaya dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan aturan ataupun ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. (Elbadiansyah, 2019 hal 231). Disiplin adalah proses kegiatan mengikuti peraturan atau prosedur dalam organisasi dengan peningkatan kesadaran atas hukum yang diberlakukan sebagai sanksi (Suryani et al., 2020 hal 62). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma yang berlaku di organisasi. (Rivai, 2009 hal 95).

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di

masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, dan ketakutan pada penyelia. (Sinambela, 2019 hal. 360)

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

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

Berikut penjelasannya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentynkan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik,jujur,adil,serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku ,moral,gairah kerja,dan pprestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan,dan sikap.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas ,bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanski hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan dan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. (Hasibuan & Malayu, 2002 hal.194)

Menurut Kurt Lewin (dalam Bambang 2006 hal 134) Disiplin kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. (Amiruddin, 2019 hal 27)

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator –indikator disiplin kerja menurut (Agustini, 2011 hal 93) diantaranya sebagai berikut :

1. Selalu hadir tepat waktu, bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih bila waktu yang ditentukan telah tiba.
2. Selalu mengutamakan kehadiran, tingkat kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau

tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Kehadiran ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing masing perusahaan atau institusi.

3. Mentaati jam kerja, peraturan yang dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik ,untuk itu dibutuhkan sikap disiplin dalam mentaati jam kerja.
4. Selalu mentaati jam kerja yang efektif dan efisien,artinya manajemen waktu adalah salah satu keterampilan penting yang harus kita pelajari dalam dunia bisnis. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalahsesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efektif &efisien.
5. Memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya, merupakan suatu kemampuan di dalam menggunakan akal, fikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau juga membuat sesuatu itu menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu seseorang yang memiliki semangat kerjaa yang tinggi,akan disertai dengan rasa percaya diri,optimis,yakin,dan percaya bahwa dirinya mampu dan bisa berbuat yang terbaik dan lebih dari itu.
7. Memiliki sikap yang baik, bersikap baik merupakan salah satu langkah penting untuk memberikan makna pada hidup. Kebaikan membawa kebahagiaan kepada orang-orang di sekitar kita. Selain itu, dengan bersikap baik kita dapat berkomunikasi secara lebih baik, menunjukkan kasih sayang dan kepedulian yang lebih besar, serta menjadi dorongan positif dalam kehidupan orang lain.
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, kreatif dan inovatif itu sangatlah diperlukan dalam kehidupan sehari hari. Karena kreatif dan inovatif itu sangat

menentukan kualitas hidup kita. Apalagi dalam bidang kewirausahaan, kita dituntut untuk memiliki jiwa yang kreatif inovati karena keduanya akan menentukan hasil usaha kita

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat ahli tentang pengertian beberapa motivasi lain :

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari kata bahasa latin, *movere*, yang berarti ‘bergerak.’ Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literature saat ini,tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor, apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan (Edison et al., 2018 hal. 172)

Motivasi adalah salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan. (Mamik, 2014)

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. (Darmadi, 2018 hal 125).

Motivasi adalah cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun yang lain. (Mohtar, 2019 hal 182).

Motivasi adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan. (Susanto, 2017 hal 49)

Mengingat yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi .

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2013 hal 116). faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1.Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, salah satunya adanya penghargaan terhadap prestasi

- e. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja

1. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya
- c. Supervisi yang baik, memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab, merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan

2.1.3.3 Indikator-indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (H.Siswanto, 2015 hal. 51) adalah sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Penghargaan

3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan

Adapun penjelasannya dai indikator sebagai berikut,yaitu :

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya,sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penghargaan

Penghargaan (*reward*)adalah sebuah bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diberikan,baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material dan ucapan.

3. Tantangan

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis karyawan ingin mencoba pekerjaan tersebut,karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh karyawan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri adalah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5. Pengembangan

Pengembangan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan keahlian karyawan. Ketika keahlian karyawan meningkat maka secara signifikan akan meningkat pekerjaan yang dikuasai.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup

2.1 Kerangka Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Fauzi & Hidayat, 2020 hal 5).

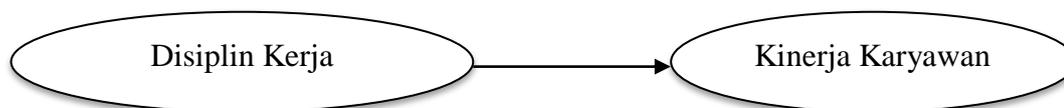
2.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017 hal 45) dan (Arif et al., 2019 hal 263) Kedisiplinan merupakan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2016 hal 427) ; (Farisi et al., 2020 hal 41) Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya (Faustyna & Jumani, 2015) & (Fahmi & Sanika, 2019)

Menurut Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi

adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. (Prayogi et al., 2019 hal 665)

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan .Ini sesuai dengan penelitian (Saripuddin & Handayani,2017 hal.427) (Yusnandar et al., 2020 hal 61); (Tanjung, 2015 hal 27) dan (Prayogi et al., 2019b) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya.



Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018 hal 42). Motivasi dapat dikemukakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019, hal 134)

Artinya karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan. (Marjaya & Pasaribu, 2019 hal. 138)

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian (Jufrizen, 2017 hal. 32); (Astuti & Suhendri, 2019 hal 1); (Gultom, 2014 hal 176) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019 hal 1) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja karyawan.



Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

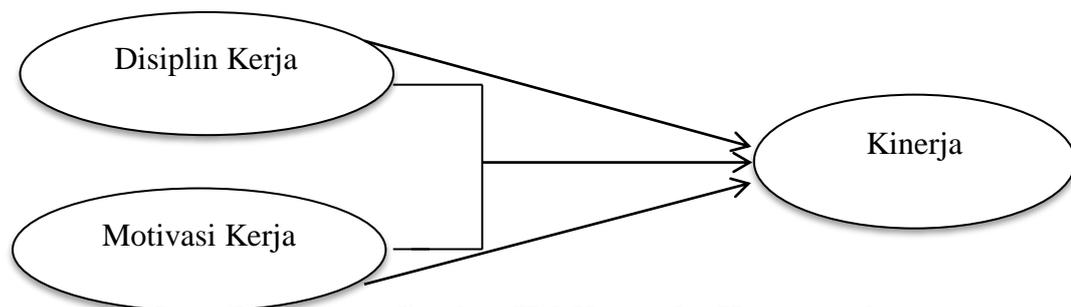
2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Farisi et al., 2020 hal. 22); (Jufrizen, 2018 hal 405) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, menambahkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan (Saripuddin & Handayani, 2017 hal. 418)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. (Tanjung, 2015 hal. 27)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. (Farisi et al., 2020 hal. 21)

Berdasarkan uraian diatas maka disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan hal ini menunjukkan gambaran bahwa karyawan telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan , semangat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016 hal 181); (Ainanur et al., 2018 hal 11) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019 hal 45) Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.(Juliandi et al., 2014)

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

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan
2. Motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Menurut (Juliandi et al., 2014) pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui variabel satu dengan yang lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi spesifikasi, yaitu :

3.2.1 Variabel Terikat

Kinerja Karyawan adalah 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.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

NO	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Keandalan
4.	Sikap

Sumber : (Mangkunegara 2011 hal 67)

3.2.2 Variabel Bebas

Kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

NO	Indikator
1.	Selalu hadir tepat waktu
2.	Selalu mengutamakan kehadiran
3	Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4.	Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5.	Memiliki ketrampilan kerja
6.	Memiliki semangat kerja yang tinggi
7.	Memiliki sikap yang baik
8.	Kreatif dan inovatif dalam bekerja

Sumber : Fauzia Agustini, 2018)

3.2.3 Variabel Bebas

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel III.3

Indikator Motivasi Kerja

NO	Indikator
1.	Kinerja
2.	Penghargaan
3.	Tanggung jawab
4.	Pengembangan
5.	Keterlibatan

Sumber:(Siswanto, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah PT.Telkom Akses Medan yang berlokasi di Jalan Gaharu Medan No.1, Medan Timur Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 1 November 2019 s/d 26 Desember 2019

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■																			
2.	Penyusunan Proposal									■											
3.	Seminar Proposal															■					
4.	Riset																■				
5.	Pengumpulan data																			■	
6.	Pengelola data																			■	
7.	Penyusunan Laporan Akhir																			■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sarwono, 2010) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan berjumlah 377 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sopiah et al., 2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Karena karyawan yang banyak jadi dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *probability sampling* (random sampling).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin.(Umar, 2002)

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

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapatdicari sampel sebagai berikut

$$n = \frac{377}{1 + 377(0,1)^2}$$

$$n = \frac{377}{1+3,77} = \frac{377}{4,77} = 79,03$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Pengamatan atau observasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah kegiatan suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga tidak hanya

dengan pengamatan penggunaan mata. Mendengarkan , mencium, mengecap, dan mereka termasuk bentuk observasi.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Juliandi et al., 2014) adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket di bagikan kepada pegawai di PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III.5

Skala Likert

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

Selanjutnya setiap butir pertanyaan dilakukan uji validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur suatu konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pernyataan dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu :

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi yi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Dengan kriteria :

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

b.Uji Reabilitas

Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantap. Dalam pengertian, alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dapat diramalkan. Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena pengukuran alat ukur berkali kali memberikan hasil serupa. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpa* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

3.6 Teknik Analisis Data

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

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alas an menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

X_1 dan X_2 = Disiplin kerja dan motivasi kerja

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut :

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi linier berganda, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah et al., 2010)

c. Uji Hetrokedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan deviasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas. (Sopiah et al., 2010)

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

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

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

b. Uji Simultaan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Keterangan :

R= Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahuinya diperlukan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

D =Determinasi

R² =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ,penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 79 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

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

Data data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 79 orang. Adapun dari ke-79 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	41,8	41,8	41,8
	Perempuan	46	58,2	58,2	100,0
Total		79	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 79 responden terdapat 33 orang (41,8%) laki-laki dan 46 (58,2%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	44	55,7	55,7	55,7
	26-30 tahun	19	24,1	24,1	79,7
	31-35 tahun	9	11,4	11,4	91,1
	> 35 tahun	7	8,9	8,9	100,0
Total		79	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden terdapat 44 orang(55,7%) yang berusia 20-25 tahun, 19 orang (24,1%) yang berusia 26-30 tahun, 9 orang (11,4%) yang berusia 31-35 tahun dan terdapat 7 orang (8,9%) yang berusia >35 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18,0	22,8	22,8	22,8
	D1	2,0	2,5	2,5	25,3
	D2	0,0	0,0	0,0	2,5
	D3	11,0	13,9	13,9	13,9
	S1	46,0	58,2	58,2	72,2
	S2	2,0	2,5	2,5	100,0
	Total	79,0	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden terdapat 18 orang (22,8%) yang pendidikannya SMA, 13 orang (16,4%) yang pendidikannya D1-D3 , dan terdapat 48 orang (60,7%) yang pendidikannya S1-S2.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	50,60%	35	44,30%	4	5,10%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
2	38	48,10%	31	39,20%	10	12,70%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
3	32	40,50%	33	41,80%	13	16,50%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
4	34	43%	32	40,50%	12	15,20%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
5	32	40,50%	31	39,20%	13	16,50%	3	3,80%	0	0,00%	79	100%
6	38	48,10%	32	40,50%	9	11,40%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
7	35	44,30%	28	35,40%	16	20,30%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
8	27	34,20%	38	48,10%	14	17,70%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
9	23	29,10%	36	45,60%	19	24,10%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
10	28	35,40%	33	41,80%	18	22,80%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Sebanyak 40 orang (50,60%) menjawab sangat setuju, kemudian 35 orang (44,30%) menjawab setuju dan 4 orang (5,10%) menjawab tidak setuju.
2. Pada pernyataan kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan. Sebanyak 38 orang (48,10%) menjawab sangat setuju, kemudian 31 orang (39,20%) menjawab setuju dan 10 orang (12,70%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan saya mampu dan memahami tugas-tugas yang saya kerjakan setiap harinya. Sebanyak 32 orang (40,50%) menjawab sangat setuju, kemudian 33 orang (41,80%) menjawab setuju , 13 orang (16,50%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebanyak 34 orang (43%) menjawab sangat setuju, kemudian 32 orang (39,20%) menjawab setuju, 13 orang (16,50%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (3,80%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 32 orang (40,50%) menjawab sangat setuju, kemudian 31 orang (39,20) menjawab setuju, 13 orang (16,50%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3,80%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan saya sangat semangat dalam melaksanakan tugas dan penuh tanggung jawab. Sebanyak 38 orang (48,10%) menjawab sangat setuju,

kemudian 32 orang (40,50%) menjawab setuju, 9 orang (11,40%) menjawab tidak setuju.

7. Pada pernyataan saya berperilaku/bersikap baik ketika bekerja. Sebanyak 35 orang (44,30%) menjawab sangat setuju, kemudian 28 orang (35,40%) menjawab setuju, dan 16 orang (20,30%) menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan atasan saya memberikan arahan kepada saya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Sebanyak 27 orang (34,20%) menjawab sangat setuju, kemudian 38 orang (48,10%) menjawab setuju dan 14 orang (17,70%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan. Sebanyak 23 orang (29,10%) menjawab sangat setuju, kemudian 36 Orang(45,60) menjawab setuju, 19 orang (24,10%) dan 1 orang (1,30%) menjawab tidak setuju.
10. Pada pernyataan Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja. Sebanyak 28 orang (35,40%) menjawab sangat setuju, kemudian 33 orang (41,80) menjawab setuju,dan 18 orang (22,80%) menjawab kurang setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	36,70%	39	49,40%	11	13,90%	2	2,50%	0	0,00%	79	100%
2	27	34,20%	39	49,40%	11	13,90%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%

3	27	34,20%	38	48,10%	13	16,50%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
4	32	41%	32	40,50%	13	16,50%	2	2,50%	0	0,00%	79	100%
5	29	36,70%	36	45,60%	12	15,20%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
6	29	36,70%	34	43,00%	12	15,20%	2	2,50%	0	0,00%	79	100%
7	25	31,60%	38	48,10%	15	19,00%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
8	25	31,60%	39	49,40%	13	16,50%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
9	29	36,70%	36	45,60%	14	17,70%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
10	30	38,00%	40	50,60%	8	10,10%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Sebanyak 29 orang (36,70%) menjawab sangat setuju, kemudian 39 orang (49,40%) menjawab setuju, 11 orang (13,90%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (2,50%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. Sebanyak 27 orang (34,20%) menjawab sangat setuju, kemudian 39 orang (49,40%) menjawab setuju, 11 orang (13,90%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan saya merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi. Sebanyak 27 orang (34,20%) menjawab sangat setuju , kemudian 38 orang (48,10%) menjawab setuju, 13 orang (16,50%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan Adanya kebersamaan antara atasan dan bawahan,dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerja sama. Sebanyak 32 orang (41%) menjawab sangat setuju, kemudian 32 orang (40,50%) menjawab setuju, 13 orang (16,50%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (2,50%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sebanyak 29 orang (36,70%) menjawab sangat setuju, kemudian 36 orang(45,60%) menjawab

setuju, 12 orang (15,20%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.

6. Pada pernyataan apabila ada pekerjaan tambahan saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 38 orang (48,10%) menjawab sangat setuju, kemudian 32 orang (40,50%) menjawab setuju, dan 9 orang (11,40%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 35 orang (44,30%) menjawab sangat setuju, kemudian 28 orang (35,40%) menjawab setuju dan 16 orang (20,30%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 27 orang (34,20%) menjawab sangat setuju, kemudian 38 orang (48,10%) menjawab setuju, dan 14 orang (17,70%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebanyak 23 orang (29,10%) menjawab sangat setuju, kemudian 36 orang (45,60%) menjawab setuju, 19 orang (24,10%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan Dalam bekerja saya selalu saling menghormati antar karyawan. Sebanyak 28 orang (35,40%) menjawab sangat setuju, kemudian 33 orang (41,80%) menjawab setuju dan 18 orang (22,80%) menjawab kurang setuju.

c. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	35,40%	38	48,10%	12	15,20%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
2	32	40,50%	35	44,30%	11	13,90%	1	2,50%	0	0,00%	79	100%
3	33	41,80%	35	44,30%	10	12,70%	1	1,30%	0	0,00%	79	100%
4	30	38%	34	43,00%	15	19,00%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
5	35	44,30%	29	36,70%	13	16,50%	2	2,50%	0	0,00%	79	100%
6	29	36,70%	37	46,80%	11	13,90%	2	2,50%	0	0,00%	79	100%
7	29	36,70%	36	45,60%	14	19,00%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
8	36	45,60%	33	41,80%	10	12,70%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%
9	29	36,70%	35	44,30%	13	16,50%	2	2,50%	0	0,00%	79	100%
10	33	41,80%	37	46,80%	9	11,40%	0	0,00%	0	0,00%	79	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebanyak 28 orang (35,40%) menjawab sangat setuju, kemudian 38 orang (48,10) menjawab setuju, 12 orang (15,20%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya capai. Sebanyak 32 orang (40,50%) menjawab sangat setuju, kemudian 35 orang (44,30%) menjawab setuju, 11 orang (13,90%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman. Sebanyak 33 orang (41,80%) menjawab sangat setuju, kemudian 35

orang (44,30%) menjawab setuju, 10 orang (12,70%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebanyak 30 orang (38%) menjawab sangat setuju, kemudian 34 orang (43,00%) menjawab setuju, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju
5. Pada pernyataan saya bertanggung jawab penuh atasan pekerjaan saya. Sebanyak 35 orang (44,30%) menjawab sangat setuju, kemudian 31 orang (39,20%) menjawab setuju, 13 orang (16,50%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (3,80%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan untuk mencapai prestasi kerja, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan. Sebanyak 38 orang (48,10%) menjawab sangat setuju, kemudian 32 orang (40,50%) menjawab setuju, dan 9 orang menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan. Sebanyak 35 orang (44,30%) menjawab sangat setuju, kemudian 28 orang (35,40%) menjawab setuju dan 14 orang menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Sebanyak 27 orang (34,20%) menjawab sangat setuju, kemudian 38 orang (48,10%) menjawab setuju, dan 14 orang (17,70%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi suatu masalah. Sebanyak 23 orang (29,10%) menjawab sangat setuju ,

kemudian 36 orang (45,60%) menjawab setuju, 19 orang (24,10%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,30%) menjawab sangat tidak setuju.

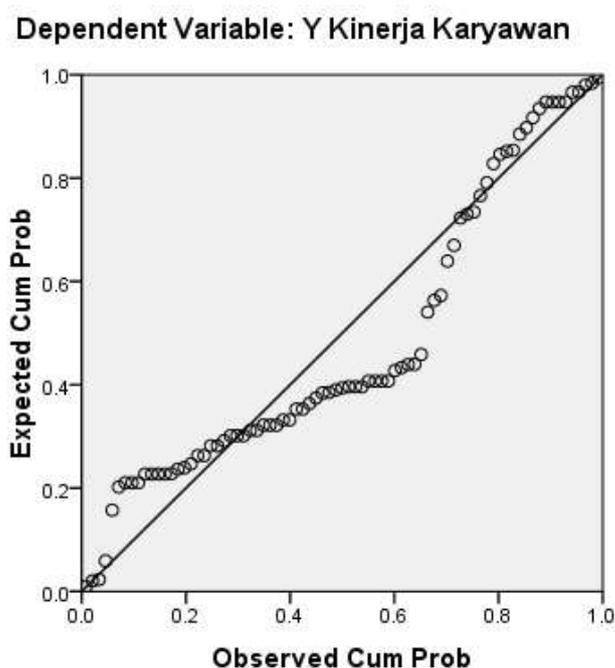
10. Pada pernyataan bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan ketrampilan saya berkembang. Sebanyak 28 orang (35,40%) menjawab sangat setuju, kemudian 33 orang (41,80%) menjawab setuju dan 18 orang (22,80%) menjawab kurang setuju.

4.1.2 Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian :

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.340	2.704		1.974	.052	
	X1 Disiplin Kerja	.565	.127	.549	4.452	.000	.249
	X2 Motivasi Kerja	.343	.131	.323	2.622	.011	.249

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

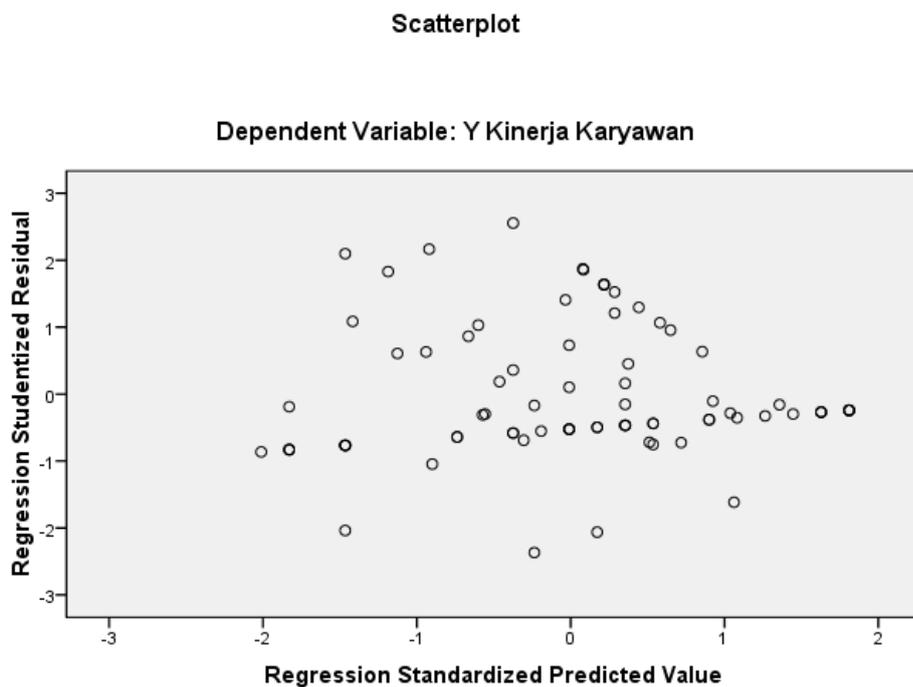
Kriteria pengujian :

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance <10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 10 atau nilai VIF < 0.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai disiplin kerja dan motivasi < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

d. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.340	2.704		1.974	.052		
	X1 Disiplin Kerja	.565	.127	.549	4.452	.000	.249	4.015
	X2 Motivasi Kerja	.343	.131	.323	2.622	.011	.249	4.015

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5,340 + 0,565 X_1 + 0,343 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,565 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,343 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.1.3 Uji hipotesis

- a. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1.) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.10

Uji t Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.340	2.704		1.974	.052		
X1 Disiplin Kerja	.565	.127	.549	4.452	.000	.249	4.015
X2 Motivasi Kerja	.343	.131	.323	2.622	.011	.249	4.015

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 4,452$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013 hal 39).

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,452) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,452 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

2.) Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 11

Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.340	2.704		1.974	.052		
	X1 Disiplin Kerja	.565	.127	.549	4.452	.000	.249	4.015
	X2 Motivasi Kerja	.343	.131	.323	2.622	.011	.249	4.015

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 2,662$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013 hal 39).

-Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} (2,662) $>$ t_{tabel} (1,665), dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,662 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.4 Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1943.778	2	971.889	94.202	.000 ^a
	Residual	784.095	76	10.317		
	Total	2727.873	78			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020) dapat diketahui :

$$F_{hitung} = 94,202$$

$$F_{tabel} = 3,117$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 94,202 dengan tingkat signifikan 0,000 ,sedangkan F_{tabel} 3,117 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $94,202 \geq 3,117$. Nilai 94,202 lebih besar dari 3,117 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_a diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.705	3.21202	2.145

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,713. Hal ini berarti 71,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja).

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sebuah upaya dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan aturan ataupun ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. (Elbadiansyah,2019 hal 231).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,452) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,452 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Saripuddin & Handayani,2017 hal.427). “ menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Arda, 2017 hal 45), “menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Susanto,2017 hal 49). Motivasi adalah dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi memiliki kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,662) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,662 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen,2017 hal 32), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019 hal 1). “menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, produktivitas dapat ditingkatkan melalui motivasi, karena motivasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 94,202 dengan tingkat signifikan 0,000 ,sedangkan F_{tabel} 3,117 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $94,202 \geq 3,117$. Nilai 94,202 lebih besar dari 3,117 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Saripuddin & Handayani, 2017 hal 418) menyatakan bahwa apabila disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-square adalah 0,713 atau 28,7% menunjukkan sekitar 28,7% variabel Y(kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau kata lain, jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan(Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,452) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,452 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,662) > t_{tabel} (1,665)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,662 lebih besar dari 1,665 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Jika disiplin kerja dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Meningkat. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 94,202 dengan tingkat signifikan 0,000 ,sedangkan $F_{tabel} 3,117$ dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq$

F_{tabel} yakni $94,202 \geq 3,117$. Nilai $94,202$ lebih besar dari $3,117$ menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT.Telkom Akses Gaharu Medan meningkatkan motivasi dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi.
2. Sebaiknya PT.Telkom Akses Gaharu Medan meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan meningkat.
3. Sebaiknya PT.Telkom Akses Gaharu Medan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Gaharu Medan

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT.Telkom Akses Medan Gaharu saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan PT.Telkom Akses Medan Gaharu dan pimpinannya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Gaharu Medan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya kerja,kepuasan kerja,gaya kepemimpinan,dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madenatera.
- Ainanur, Satria, & Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*, 11.
- Amiruddin, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 18*(2), 45–60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4*(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP), 5*(2), 1–10.
- Budiraharjo, M. (2018). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi.”* Deepublish.
- Darmayanti, & Suryani. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Djamil, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Of International Conference Proceedings*, 161–169.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- 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*, 4(2), 180–184.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal WIGA*, 2, 83.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(17), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat :Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Kasmir, K. (2009). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Kencana.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia.
- Mamik, M. (2014). *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan* (p. 4). Zifatama Jawa.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019a). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019b). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426.
- R.Supomo, & Eti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Rismawati, R. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi*

Kerja Berorientasi Kedepan (I. Marzuki (ed.)). Celebes Media Perkasa.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pres.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safwan, S., Nadirsyah, N., & Abdullah, S. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 113.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Umsu*, 8(10), 427.
- Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*. Andi.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, H. (2015). *Pengantar Manajemen*. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, Sangadji, & Manurung, E. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Andi.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*. Andi.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P. \, & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour(OCB)*. Wacana Media.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Pustaka Utama.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora, Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Ditempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Karyawan seluruh bagian yang saya hormati,dalam rangka penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Medan” saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Trimawarni
NPM : 1605160371
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Instansi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner dari pernyataan atau pertanyaan yang tertera pada angket penelitian. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan bersifat rahasia dan tidak diketahui oleh pihak lain kecuali peneliti sendiri. Bantuan atas kesediaan dan kerjasama, saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, 2018

Hormat Saya

Nurul Trimawarni

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
2.	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan.					
3.	Saya mampu dan memahami tugas-tugas yang saya kerjakan setiap harinya.					
4.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya sangat semangat dalam melaksanakan tugas dan penuh tanggung jawab.					
7.	Saya berperilaku/bersikap baik ketika bekerja					
8.	Atasan saya memberikan arahan kepada saya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh					
9.	Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
10.	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.					

II. Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan					
2.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
3.	Saya merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi					
4.	Adanya kebersamaan antara atasan dan bawahan,dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerja sama					
5.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
6.	Apabila ada pekerjaan tambahan saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu.					
7.	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					
8.	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					
9.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
10.	Dalam bekerja saya selalu saling menghormati antar karyawan.					

III. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya capai.					
3.	Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman					
4.	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
5.	Saya bertanggung jawab penuh atasan pekerjaan saya					
6.	Untuk mencapai prestasi kerja, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
7.	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan					
8.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					
9.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi suatu masalah					
10.	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan ketrampilan saya berkembang.					

Mohon diperiksa sekali lagi daftar pernyataan yang diberikan, sehingga tidak ada nomor yang terlewatkan.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i.

TABULASI DATA

Distribusi Responden untuk Variabel X_1

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	44
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	44
5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	42
6	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	45
7	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	44
8	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	37
9	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	42
10	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	44
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46
12	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	44
13	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	38
14	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	42
15	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	38
16	4	4	4	2	2	2	5	2	5	2	32
17	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
18	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	42
20	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42
27	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	41
28	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	42
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
38	2	4	2	4	2	4	2	5	2	5	32
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39

Distribusi Responden untuk Variabel X₂

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	3	4	2	5	3	3	39
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	41
5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	42
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
7	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	43
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
9	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
13	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	40
14	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	41
15	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	38
16	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45
17	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
18	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	38
19	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
27	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	38
28	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	40
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	38
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	42
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
38	2	4	2	4	2	4	2	5	2	5	32
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43

43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	5	2	5	2	3	5	5	5	3	5	40
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
53	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	42
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32
60	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	32
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
62	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
63	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	35
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
69	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
70	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	2	4	2	4	2	4	2	2	5	5	32
73	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	38
74	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	41
75	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	38
76	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
77	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
78	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
79	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	36

Distribusi Responden untuk Variabel Y

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45
2	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	42
4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	43
6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
8	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	34
9	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
10	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
12	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
15	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	41
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
18	5	4	5	4	2	4	2	4	4	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
27	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
28	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	42
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	41
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
38	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	28
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42

44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	5	2	5	2	3	5	5	5	3	5	40
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	41
60	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	38
61	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
63	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	44
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
67	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
68	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	36
69	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
70	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	2	4	2	4	2	4	2	2	5	5	32
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
74	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	41
75	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
76	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
77	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
78	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
79	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	38

Hasil SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.705	3.21202	2.145

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1943.778	2	971.889	94.202	.000 ^a
	Residual	784.095	76	10.317		
	Total	2727.873	78			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.340	2.704		1.974	.052		
	X1 Disiplin Kerja	.565	.127	.549	4.452	.000	.249	4.015
	X2 Motivasi Kerja	.343	.131	.323	2.622	.011	.249	4.015

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

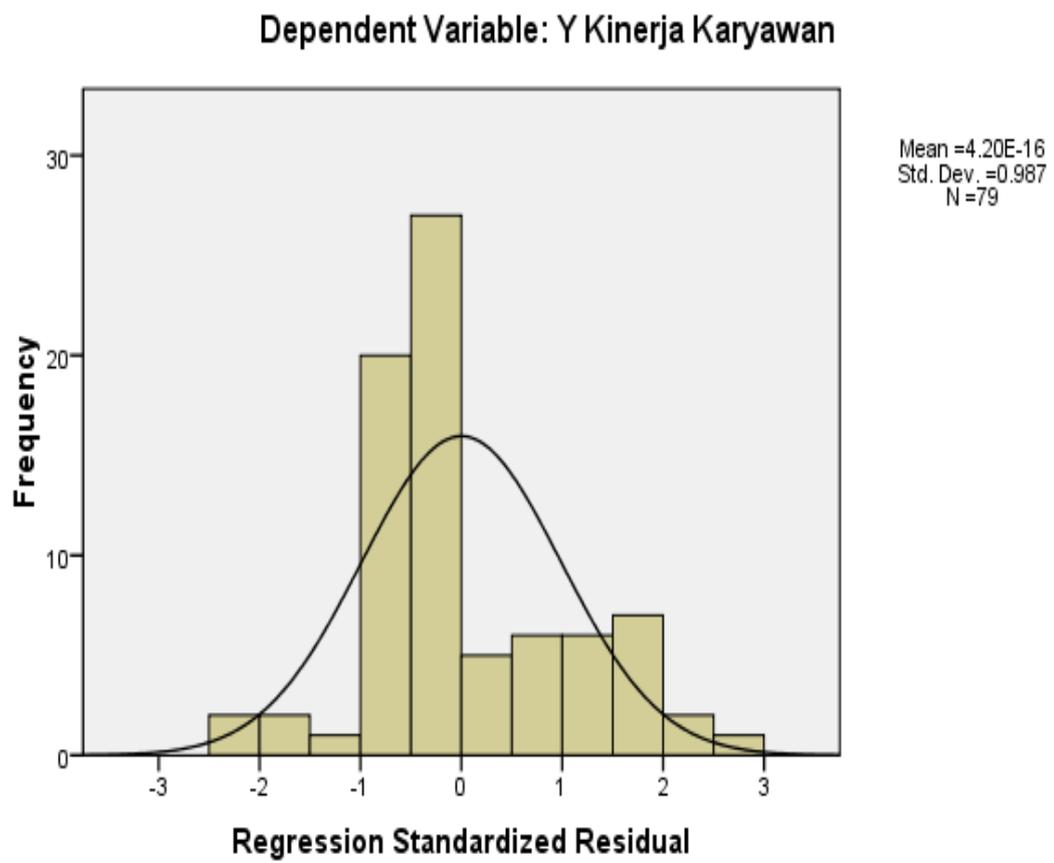
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Disiplin Kerja	X2 Motivasi Kerja	Y Kinerja Karyawan
N		79	79	79
Normal Parameters ^a	Mean	39.8734	40.3544	41.7215
	Std. Deviation	5.74092	5.56785	5.91378
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.108	.109
	Positive	.092	.098	.081
	Negative	-.113	-.108	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003	.963	.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267	.312	.305
a. Test distribution is Normal.				

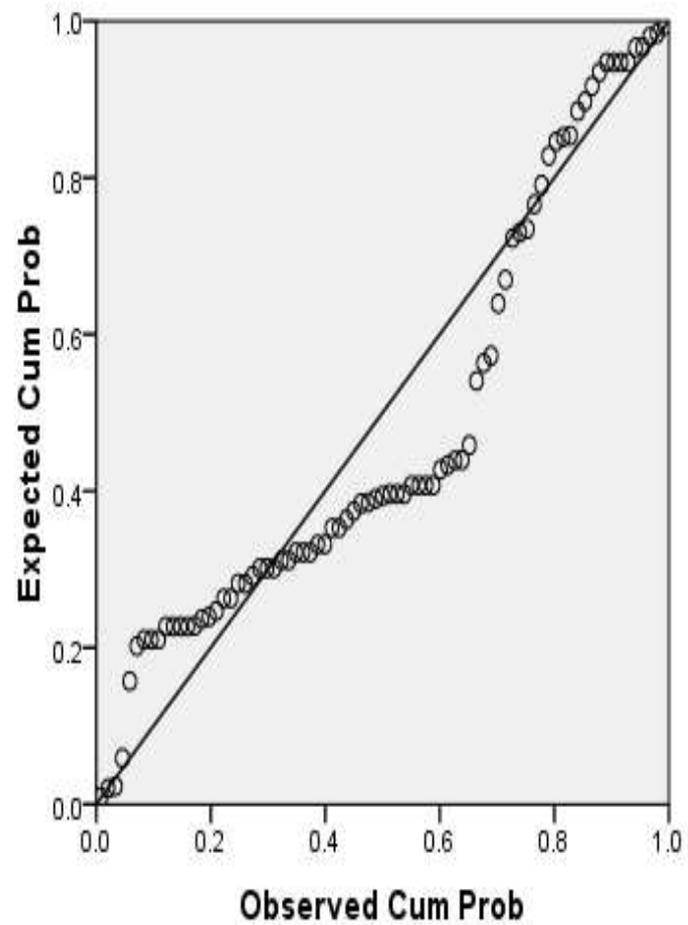
Charts

Histogram



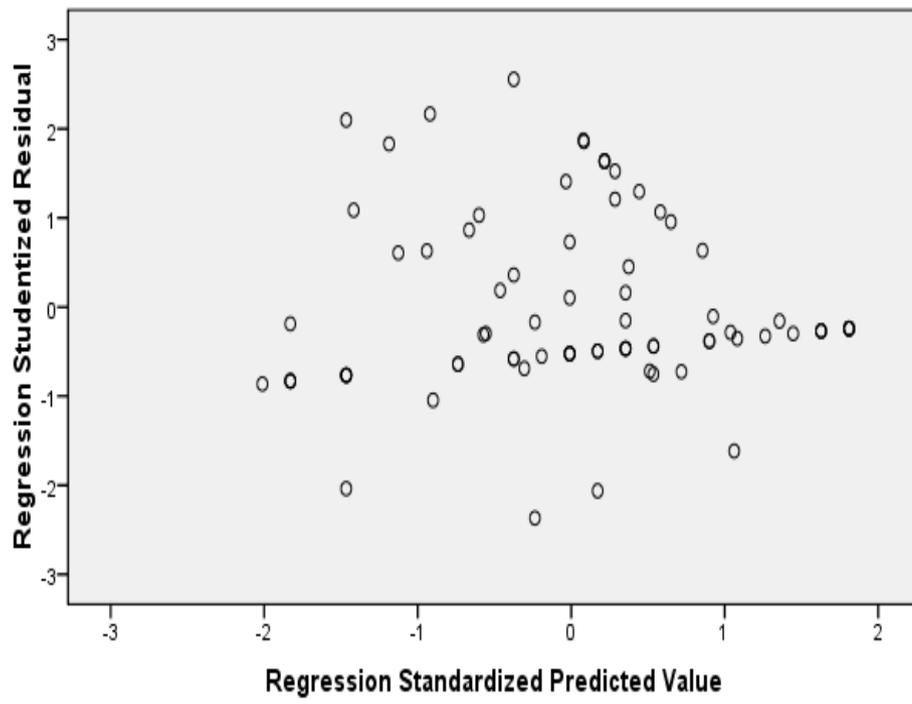
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629

23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405

62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,052	0,062	0,074	0,081	0,104

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819

22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457

62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

 $\alpha = 0,05$

Dk Penyebut (n-k-1)	Dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275

24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018

53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950

82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
∞	3,842	2,997	2,606	2,373	2,215	2,099	2,011	1,939	1,881	1,832

LAMPIRKAN JUGA:

- 1. Daftar Riwayat Hidup**
- 2. Surat menyurat**
- 3. Pengesahan²**
- 4. Formulir²**