

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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi salah satu Persyarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : FADILLA PUSPITA HADI
NPM : 1605160340
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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



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 Kamis, tanggal 30 April 2020, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FADILLA PUSPITA HADI
 NPM : 1605160340
 Jurusan : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN
 Dinyatakan : (A-) Lulus /udisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.S.i)

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

PEMBIMBING

(Dr. J. JEFFZEN, SE., M.Si)

Unggul | **UMSU** | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FADILLA PUSPITA HADI
NPM : 1605160340
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2020

Pembimbing

DR. JUFRIZEN S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

ABSTRAK

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Fadilla Puspita Hadi

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : dillahadi71@gmail.com

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan juga pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan tidak signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja dan motivasi Kerja.

ABSTRACT

The Effect of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Fadilla Puspita Hadi

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: dillahadi71@gmail.com**

The purpose of this study aims to analyze several things, namely: the effect of work facilities on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect of work facilities on work motivation, the effect of work discipline on work motivation, the effect of work facilities on employee performance through work motivation and also the effect of work discipline on employee performance through work motivation. In this study using associative research with a sample of 87 respondents who are employees at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Data collection techniques using questionnaires such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. Research results show that: (1) the effect of work facilities on employee performance is positive and significant; (2) the effect of work discipline on positive and significant employee performance; (3) the effect of work motivation on employee performance is positive and not significant; (4) the effect of work facilities on positive and significant work motivation; (5) the effect of work discipline on positive and significant work motivation; (6) work motivation as a mediator variable does not act as a mediator on the effect of work facilities on employee performance; (7) work motivation as a mediator does not act as a mediator on the effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Facilities, Work Discipline, Work Performance and motivation.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat bertangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Sopian Hadi dan Ibunda Elita Trisnawati yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M. Si selaku ketua Program Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sebagai Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi ini yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Aefri Tanto selaku staf bagian umum yang telah berkenan memberi izin untuk meneliti di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
10. Bapak Ijal selaku kepala Bagian Operasional Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.

11. Seluruh staf dan karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang banyak memberikan informasi dalam penulisan skripsi ini.
12. Terima Kasih untuk abang dan adik saya Dicky Fansuri Hadi, Angga Setiawan Hadi, Muhammad Fahreza Hadi serta keponakan saya Arsy Mikayla Fansuri yang telah mensupport saya.
13. Terima Kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan penulis, Alda Dermazar Caniago, Sri Kartika Dewi, Sarah Savira, Dwi Noviasari Suwandry, Rian Sahputra Purba, Rachmad Maldini, yang telah membantu dan mensupport penulis.
14. Terima Kasih kepada sahabat-sahabat sedari dulu penulis, Annisa Dewi Putri, padli mardiansyah, Jenny Khairani, Alvira Pradina, Annisa Rizky Nasution yang telah banyak memberikan support kepada penulis.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, April 2020

Penulis

FADILLA PUSPITA HADI
Npm: 1605160340

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Motivasi Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja	14

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.1.3 Fasilitas Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	19
2.1.3.2 Fungsi Fasilitas Kerja	20
2.1.3.3 Jenis Fasilitas Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja.....	22
2.1.4 Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	24
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	27
2.3 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	40

4.1.2 Identitas Responden.....	41
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	43
4.2 Metode Analisis Data.....	46
4.2.1 Analisis Efek Mediasi.....	46
4.2.2 Pembahasan	54

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	32
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja	32
Table 3.3 Indikator Fasilitas Kerja	33
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	34
Table 3.6 Populasi Penelitian	34
Tabel 3.7 Sampel Penelitian.....	35
Tabel 3.8 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Skala Likert	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kelompok Umur	41
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja.....	43
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja.....	45
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	45
Tabel 4.10 Composite Reliability.....	46
Tabel 4.11 Heretroit Monotroit Ratio.....	47
Tabel 4.12 R-Square.....	49
Tabel 4.13 F-Square	50
Tabel 4.14 Direct Effect	51
Tabel 4.15 Indirect Effect.....	53
Tabel 4.16 Total Effect.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Efek Mediasi.....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moeharino, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014)

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan

motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan menurut (Lina, 2014)

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Salah satu masalah yang ada yaitu fasilitas kerja, yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain fasilitas, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Jadi, motivasi kerja sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014) Selain fasilitas kerja, terdapat

faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2011). Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah motivasi kerja adalah faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013)

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian (Oktarina, 2013) Sedangkan menurut (Suhardi, 2002) adalah sikap/perbuatan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan memperimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013).

Begitu pula halnya dengan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang fasilitas kerja yang di dapat para karyawannya belum memadai seperti meja, komputer, print, lemari dokumen untuk karyawan yang pindah bagian ataupun karyawan yang pindah dari kebun ke kantor, terkadang juga jaringan wifi yang tidak stabil membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terhambat. Hal ini yang membuat disiplin pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaannya dikarenakan dari fasilitas yang kurang memadai yang mereka terima untuk menyelesaikan pekerjaannya kurang mendukung. Dari fenomena yang dilihat bahwa fasilitas yang di dapat karyawan ketika pindah bagian belum tersedia dengan waktu yang cepat sehingga mereka harus memenuhinya sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan. Hal ini membuat disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi berkurang yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak efisien serta rendahnya motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan keterbatasan dari fasilitas yang mereka dapatkan dalam menyelesaikan tugasnya.

Fenomena permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah kurangnya fasilitas kerja yang didapatkan karyawan seperti penelitian terdahulu menurut (Oktarina, 2013) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena diatas dapat dijelaskan bahwa fasilitas kerja yang diberikan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan akan berdampak terhadap motivasi kerja para karyawan yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang

“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan maka dapat diidentifikasi masalah mengenai fasilitas kerja, dan disiplin kerja dalam mengukur kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah :(1) Fasilitas kerja, yang kurang memadai membuat kinerja karyawan menurun; (2) Disiplin kerja, masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam mentaati peraturan jam kerja karyawan; (3) Rendahnya motivasi kerja karyawan disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif; (4) Kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada fasilitas kerja, disiplin kerja, kinerja dan motivasi kerja sebagai variable intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

- 1) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 4) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 6) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- 6) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang agar dapat lebih baik lagi.

2. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan bermanfaat bagi pembaca sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Adapun (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sinambela (2012) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam

menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab nya dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut Samsuddin (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi(kecerdasan) yang mencukupi dan minat

- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukann pekerjaanya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja adalah agar seorang karyawan dapat memiliki umpan balik terhadap kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya untuk menentukan rencana dalam pengembangan karir. Menurut Astuti (2006) manfaat dari penilaian kinerja yaitu : (1) Perbaikan kinerja perusahaan; (2) Penyesuaian kompensasi; (3) Keputusan penempatan; (4) Kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir; (5) Tantangan-

tantangan eksternal; (6) Umpan balik pada sumber daya manusia. Sedangkan menurut Bhen (2003) ada beberapa manfaat penilaian kinerja yaitu :

- 1) Untuk mengevaluasi, seberapa baik suatu organisasi bekerja
- 2) Untuk mengendalikan, manajer memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa bawahan mereka telah melakukan pekerjaan mereka secara benar
- 3) Untuk menganggarkan, adalah perangkat mentah untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang buruk tidak selalu berubah menjadi baik ketika dilakukan pemotongan anggaran sebagai tindakan disipliner
- 4) Untuk memotivasi, para karyawan perlu diberikan target yang signifikan untuk mereka raih dan lalu menggunakan ukuran kinerja termasuk target untuk memfokuskan energi para karyawan dan memberikan perasaan telah mencapai sesuatu
- 5) Untuk merayakan, merupakan aktivitas yang mengekspresikan pengakuan atas keberhasilan prestasi kinerja yang telah dicapai
- 6) Untuk bisa belajar, pembelajaran merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh organisasi untuk bias terus berkembang

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Rivai, 2009) yaitu : 1) Hasil kerja, 2) Pengetahuan pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecekatan mental, 5) Sikap, 6) Disiplin dan absensi. Indikator kinerja diatas penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja

Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Yang termasuk disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kehandalan kerja, 4) Sikap kerja. Berikut penjelasan dari indikator tersebut di atas :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019)

Menurut Jufrizen (2017) 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 mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Selanjutnya menurut Rozalia et al. (2015) motivasi kerja adalah kaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.

Sedangkan menurut Suprihatin (2015) motivasi adalah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Kemauan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pribadi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut (Suwatno & Priansa, 2011) sumber motivasi digolongkan menjadi dua yaitu :

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Gouzali, 2000) motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas :

1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri

Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai atas masalah yang terjadi di instansi. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antar organisasi dengan pegawainya. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Bismala et al., 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1) Karakteristik individu

Karakteristik individu sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3) Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (2011) indikator motivasi kerja adalah : 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) Adanya harapan dan cita-cita, 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) indikator motivasi kerja yaitu :

- 1) Kerja keras, merupakan kegiatan yang dilakukan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut
- 3) Cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik
- 1) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 2) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan
- 3) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh

- 4) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk menacapai tujuan
- 5) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan

Sedangkan menurut Nur & Sjahrudin (2019) indikator motivasi kerja karyawan pada suatu organisasi adalah :

- 1) Harapan
- 2) Kemungkinan
- 3) Nilai

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Harapan (*Expentancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan) sampai dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu bahkan hasilnya bias lebih buruk. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku
- 2) Kemungkinan (*Intrumentality*), yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Indeks yang merupakan tolak ukur berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usaha untuk pemuasan kebutuhannya.
- 3) Nilai (*Valence*), adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk mecapai hasil, berkenaan dengan preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu. Bagi seseorang

individu, perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya.

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016)

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi & Hamdani 2006)

Menurut Asri et al. (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan

yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2000) ada beberapa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa
- 3) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- 5) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka

Menurut Suhardi (2001) fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini

berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.

- 2) Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya)
- 3) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.
- 4) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan , sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

2.1.3.3 Jenis Fasilitas Kerja

Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut : (1) Musholla/masjid; (2) Kafetaria; (3) Olahraga; (4) Kesenian; (5) Pendidikan/seminar; (6) Cuti dan cuti hamil; (7) Koperasi dan took; (8) izin.

Sedangkan menurut Harahap (2001) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut :

- 6) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

- 7) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 8) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2014) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu : 1) fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas social. Sedangkan menurut Faisal (2005) indikator fasilitas kerja dapat diukur dengan 1) komputer, 2) meja kantor, 3) parkir, 4) bangunan kantor, 5) transportasi. Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4) Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Rofi (2012) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari

harapan-harapan. Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Safitri (2013) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib yang dibuat oleh setiap perusahaan yang dimana harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Untuk meningkatkan kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dan juga demi kelancaran dalam bekerja.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian Sutrisno (2009).

Sedangkan menurut Sinambela (2018) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepenting dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah : (1) Faktor kepemimpinan; (2) Faktor system penghargaan; (3) Faktor kemampuan; (4) Faktor balas jasa; (5) Faktor keadilan; (6) Faktor pengawasan melekat; (7) Faktor sanksi hukuman; (8) Faktor ketegasan; (9) Faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Fathoni (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan.

- 3) Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Jaminan financial dan social, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 6) Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 7) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 8) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 9) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Selalu hadir tepat waktu, 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja, 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, 6) Memiliki

semangat kerja yang tinggi, 7) Memiliki sikap yang baik, 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sidanti (2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu : 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan menurut Agustini (2011) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Tingkat kehadiran, 2) Tata cara kerja, 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran bekerja, 5) Tanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa ada banyak yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi diantaranya : tingkat kehadiran, cara bekerja, ketaatan pada atasan, tanggung jawab, sikap, dan lain sebagainya yang mana perusahaan akan menilai semuanya apakah sudah sesuai dengan peraturan perusahaan

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lukiyana & Tualaka, 2016) fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Fitriani, 2013); (Murtiningsih, 2012); (Listyani, 2016) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan

yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengkapan, benda, maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi menghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Safitri (2013); Faustyna & Jumani (2015) ; Setiawan (2013) ; (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); Arda (2017) ; Jufrizen, (2016) ; Jufrizen (2018) dan (Arif et al., 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2017) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Riyadi, 2011); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Fauzia et al., 2014); (Hita et al., 2013); (Rozalia et al., 2015) yang menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

2.2.4 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka akan lebih baik pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kerja tersebut terutama menambah fasilitas kerja maupun memperbaiki fasilitas kerja yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi dengan baik (Anggrainy et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2017); (Kusumaningrum, 2017);

(Damanik, 2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Hidayah & Pribadi, 2011). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ekowati, 2018); (Istiqomah & Suhartini, 2015); (Khasanah et al., 2016); yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

2.2.6 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

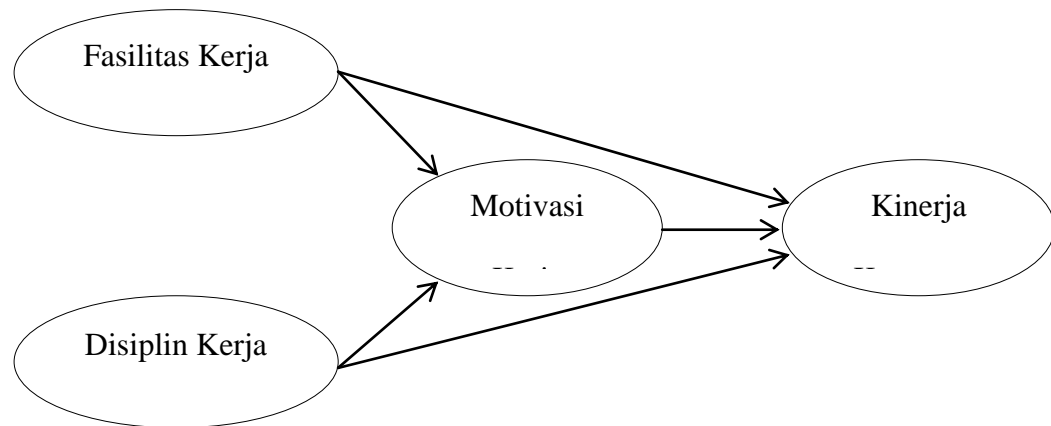
Fasilitas kerja yang sudah baik dimiliki perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang lebih baik (Sukaesih et al., 2019). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sukaesih et al., 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Menurut (Bukhori & Dewi, 2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan

(Wardhana & Choerudin, 2017); (Arifah & Muhsin, 2018); yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan dan harus dibuktikan kebenaran hasilnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
6. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif . Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Hal ini juga didukung oleh Juliandi et al. (2014) bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pemasalahan hubungan suatu variable dengan variable lainnya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik dengan pengukuran kriteria. Dan harus mampu menjumlah, mengukur, dengan cara lain untuk mendapatkan informasi yang dapat di mengerti (Ikhsan et al., 2014) Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Kinerja (Y)

Menurut Sinambela (2012) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator kinerja adalah :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Item
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan kerja	5,6
4	Sikap kerja	7,8

Sumber : Mangkunegara (2013)

3.2.2 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019)

Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Kerja keras	1
2	Orientasi masa depan	2
3	Cita-cita yang tinggi	3
4	Orientasi tugas/sasaran	4
5	Usaha untuk maju	5
6	Ketekunan	6
7	Rekan kerja yang dipilih	7
8	Pemanfaatan waktu	8

Sumber : Mangkunegara (2013)

3.2.3 Fasilitas Kerja (X1)

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016)

Tabel 3.3 Indikator Fasilitas Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Komputer	1,2
2	Meja Kantor	3,4
3	Parkir	5,6
4	Bangunan Kantor	7,8
5	Transportasi	9,10

Sumber : (Faisal, 2005)

3.2.4 Disiplin Kerja (X2)

Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Sumber : Agustini (2011)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan di jalan Sei Batang Hari No. 2.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■																			
2.	Pengajuan Judul		■	■																	
3.	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4.	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
5.	Seminar Proposal																■				
6.	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Ikhsan et al., (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 orang.

Tabel 3.6 Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pengadaan	25
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29
3	Bagian Sekretariat	101
4	Bagian Tanaman	50
5	Bagian Teknik	42
6	Bagian Teknologi	15
7	Bagian Keuangan	44
8	Bagian Akuntansi	22
9	Bagian Komersil	60
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48
11	Bagian umum	182

Sambungan table 3.6

No	Bagian	Jumlah Karyawan
12	Bagian Bina Lingkungan	14
13	Erp	5
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20
15	Divisi Sistem Manajemen	38
	Total	695 Orang

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

3.4.2 Sampel

Menurut Juliandi et al., (2015) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

E =Presentasi Kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{695}{1+(695 \times 10\%^2)} = \frac{695}{1+(695 \times 0,1^2)} = 87,42 = 87$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 3.7 Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Pengadaan	25	3
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29	4

Sambungan table 3.7

No	Bagian	Populasi	Sampel
3	Bagian Sekretariat	101	13
4	Bagian Tanaman	50	6
5	Bagian Teknik	42	5
6	Bagian Teknologi	15	2
7	Bagian Keuangan	44	5
8	Bagian Akuntansi	22	3
9	Bagian Komersil	60	7
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48	6
11	Bagian umum	182	23
12	Bagian Bina Lingkungan	14	2
13	Erp	5	1
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20	2
15	Divisi Sistem Manajemen	38	5
	Total	695 Orang	87 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data ini adalah menggunakan data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan kemudian dikumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.5.1 Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan suatu komunikasi yang berdialog langsung dengan responden untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan.

3.5.2 Kuesioner (*questionnaire*)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data melalui pertanyaan yang dikirimkan peneliti dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan.

Tabel 3.8 Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Juliandi et al., (2015)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016)

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untu menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.1.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Fasilitas Kerja) pengaruh X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) yang melalui Z (Motivasi Kerja).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X terhadap Z mempunyai Koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X terhadap Z adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X terhadap Y mempunyai koefisien $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

3.6.1.2 Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y. Dengan demikian, Z bersifat sebagai mediasi pengaruh X terhadap Y dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model struktural(inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model);

(3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (5) Evaluasi goodness of fit; (6) Pengujian hipotesis (Resampling bootstraping).

3.6.4 Analisis efek mediasi (mediation effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja; serta pengaruh tidak langsung fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.4.1 Analisis model pengukuran (outer models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity)

3.6.4.2 Analisis model pengukuran (inner models)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Direct effects; (4) InDirect effects; dan (5) Total effects.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X1), 10 pernyataan untuk variabel (X2), 8 pernyataan untuk variabel (Y), dan 8 pernyataan untuk variabel (Z) dimana yang menjadi variabel X1 adalah fasilitas kerja, variabel X2 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja dan yang menjadi variabel Z adalah motivasi kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 87 orang karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X1, X2, dan Z (fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis kelamin Responden

Responden penelitian sebanyak 87 orang responden yang masing-masing terdiri dari 69 orang laki-laki (79%) dan 18 orang perempuan (21%).

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	69	79%
2	Perempuan	18	21%
	Total	87	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Laki-laki yaitu 69 orang atau 79% dan perempuan yaitu 18 orang atau 21% . Dari data diatas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah Laki-laki yaitu berjumlah 69 orang. Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki.

2) Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 30-41 tahun, 41-50 tahun- dan usia diatas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30 tahun	24	28%
2	31-40 tahun	17	19%
3	41-50 tahun	27	31%
4	Di atas 51 tahun	19	22%
	Total	87	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas kelompok umur responden yang terbesar adalah 41-50 tahun yakni sebanyak 27 orang (31%). Kemudian disusul responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (28%). Lalu responden berusia 51 tahun keatas sebanyak 19 orang (22%). Dan yang terakhir responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 17 orang (19%).

3) Tingkat Pendidikan

Dari 87 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, D-3, S-1, dan S-2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	44	51%
2	D-3	8	9%
3	S-1	33	38%
4	S-2	2	2%
	Total	87	100

Sumber : Hasil olahan data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (2%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 8 orang (9%). Lalu responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 33 orang (38%). Dan yang paling banyak mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 44 orang atau sekitar (51%) maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berpendidikan SMA.

4) Masa Kerja

Dari 87 orang responden, dapat dikelompokkan masa kerja responden 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, dan > 20 tahun.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	16	18%
2	6-10 tahun	24	28%
3	11-20 tahun	18	21%
4	> 20 tahun	29	33%
	Total	87	100

Sumber : Hasil olahan data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah lebih dari 20 tahun sebanyak 29 orang (33%) dan yang terkecil 1-5 tahun 16 orang (18%).

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang di rangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	67.8	28	32.1	0	0	0	0	0	0	87	100
2	51	58.6	34	39.0	2	2.2	0	0	0	0	87	100
3	54	62.0	33	37.9	0	0	0	0	0	0	87	100
4	55	63.2	31	35.6	1	1.1	0	0	0	0	87	100
5	57	65.5	30	34.4	0	0	0	0	0	0	87	100
6	54	62.0	33	37.9	0	0	0	0	0	0	87	100
7	59	67.8	28	32.1	0	0	0	0	0	0	87	100
8	55	63.2	32	36.7	0	0	0	0	0	0	87	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju

lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam menerima pekerjaan.

4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang di rangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Z (Motivasi Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	55.1	37	42.5	2	2.2	0	0	0	0	87	100
2	53	60.9	34	39.0	0	0	0	0	0	0	87	100
3	49	56.3	36	41.3	2	2.2	0	0	0	0	87	100
4	40	45.9	45	51.7	2	2.2	0	0	0	0	87	100
5	47	54.0	38	43.6	2	2.2	0	0	0	0	87	100
6	44	50.5	40	45.9	1	1.1	2	2.2	0	0	87	100
7	49	56.3	37	42.5	0	0	1	1.1	0	0	87	100
8	47	54.0	39	44.8	0	0	1	1.1	0	0	87	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel motivasi kerja sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas baik.

4.1.3.3 Variabel Fasilitas Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel fasilitas kerja yang di rangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel X1 (Fasilitas Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	63,2	32	36.7	0	0	0	0	0	0	87	100
2	52	59.7	35	40.2	0	0	0	0	0	0	87	100
3	49	56.3	35	40.2	3	3.4	0	0	0	0	87	100
4	47	54.0	36	41.3	3	3.4	1	1.1	0	0	87	100
5	50	57.4	33	37.9	4	4.5	0	0	0	0	87	100
6	49	56.3	35	40.2	3	3.4	0	0	0	0	87	100
7	49	56.3	38	43.6	0	0	0	0	0	0	87	100
8	47	54.0	37	42.5	2	2.2	1	1.1	0	0	87	100
9	39	44.8	42	48.2	6	6.8	0	0	0	0	87	100
10	40	45.9	39	44.8	7	8.0	1	1.1	0	0	87	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel fasilitas kerja sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah memiliki fasilitas kerja yang baik sebagai alat yang membantu pekerjaan karyawan.

4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang di rangkum dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Skor Angket untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	54.0	40	45.9	0	0	0	0	0	0	87	100
2	51	58.6	36	41.3	0	0	0	0	0	0	87	100
3	53	60.9	30	34.4	4	4.5	0	0	0	0	87	100
4	46	52.8	40	45.9	1	1.1	0	0	0	0	87	100
5	55	63.2	32	36.7	0	0	0	0	0	0	87	100
6	50	57.4	37	42.5	0	0	0	0	0	0	87	100
7	47	54.0	38	43.6	2	2.2	0	0	0	0	87	100
8	48	55.1	39	44.8	0	0	0	0	0	0	87	100
9	49	56.3	38	43.6	0	0	0	0	0	0	87	100
10	49	56.3	38	43.6	0	0	0	0	0	0	87	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel disiplin kerja sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validity berikut ini hasil pengujiannya.

a. *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

Tabel 4.10 Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0,933
X2	0,934
Y	0,922
Z	0,917

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel fasilitas kerja (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability fasilitas kerja (X1) adalah $0.933 > 0.6$
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability disiplin kerja (X2) adalah $0.934 > 0.6$
- 3) Variabel motivasi kerja (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability motivasi kerja (Z) adalah $0.917 > 0.6$
- 4) Variabel kinerja (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kinerja (Y) adalah $0.922 > 0.6$.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11 Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>			
	X	X2	Y	Z
X1				
X2	0,386			
Y	0,475	0,606		
Z	0,445	0,552	0,452	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap X2 (disiplin kerja) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio $0.386 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1

(fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) nilai Heretroit Monotrait Ratio $0.475 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) Heretroit Monotrait Ratio $0.606 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (4) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki Heretroit Monotait Ratio $0.445 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik ata benar-benar berbeda dari konstrulsi lain; (5) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki Heretroit Monotrait Ratio $0.552 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari kontruksi lain; (6) Variabel Y (kinerja) terhadap Z (motivasi kerja) nilai Heretroit Monotroit Ratio $0.452 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain(konstruk adalah unik).

4.2.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) F-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) indirect effects dan (c) Total effects. Berikut ini hasil pengujiannya.

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate

(sedang); (3) jika nilai R^2 (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,410	0,389
Z	0,337	0,321

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut:

(1) R-Square Adjusted Model jalur I = 0.389. Artinya kemampuan variabel X1 (fasilitas kerja) dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 38,9% dengan demikian model tergolong lemah (buruk); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0.321. artinya kemampuan variabel X1 (fasilitas kerja) dan Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan adalah sebesar 32,1% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

2. F-Square

Pengukuran F-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap

endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13 F-Square

	X	Y	Z
X1		0,084	0,093
X2		0,221	0,240
Y			
Z		0,013	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.084$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.221$ maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.093$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (4) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.240$, maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (5) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.013$, maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.1.3 Mediation effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

a. *Direct Effect*

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values<0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values>0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

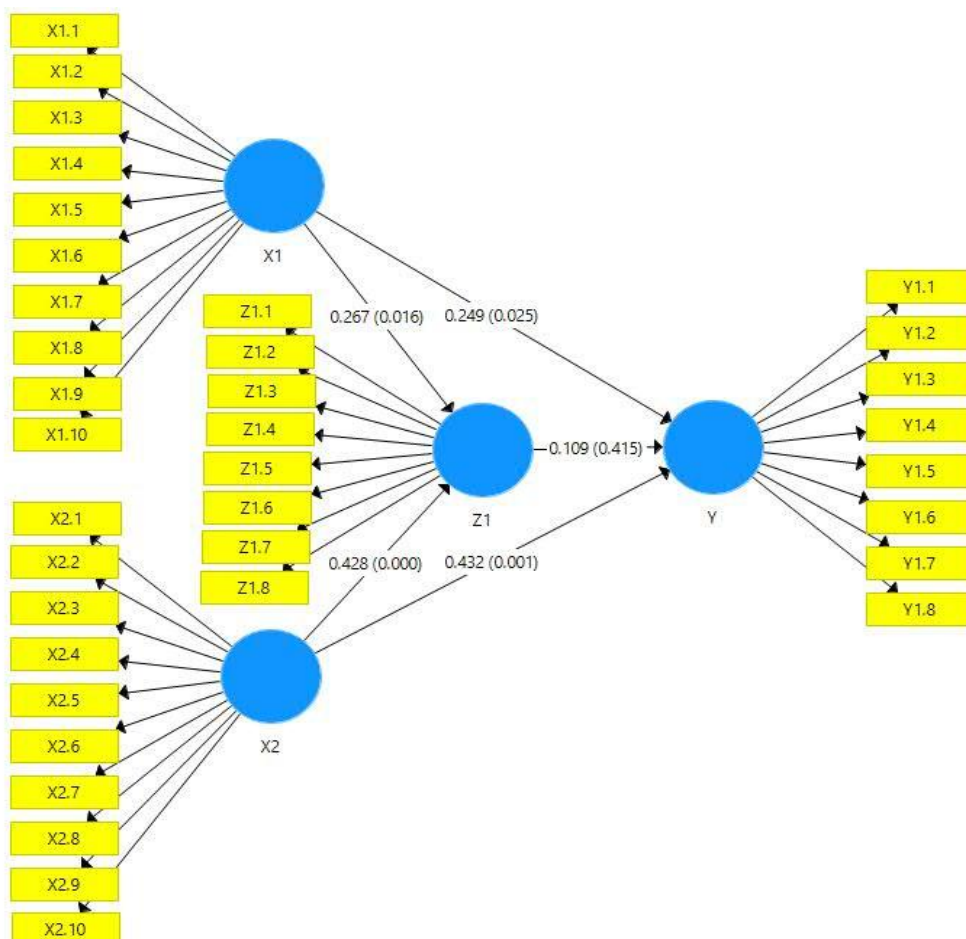
Tabel 4.14 Direct Effect

	Original Sample	P-Values
X1→ y	0,249	0,025
X1→ z	0,267	0,016
X2→Y	0,432	0,001
X2→Z	0,428	0,000
Z→ Y	0,109	0,415

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.249 dan P-Value = 0.025(<0.05) artinya, pengaruh X1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.267 dan P-Value =

0.016(<0.05), artinya, pengaruh X1 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : Koefisien jalur =0.432 dan P-Values = 0.001(<0.05), artinya, pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (4) X2 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.428 dan P-Values = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (5) Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.109 dan P-Values = 0.415(>0.05), artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan tidak signifikan.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Secara grafis ringkasan dari hasil pengaruh langsung (direct effect) di atas dapat dilihat di dalam gambar 2.

1) *Indirect Effect*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values <0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Fasilitas kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values >0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15 *Indirect effect*

	Original Sample	P-Values
X1→Z→Y	0,029	0,469
X2→Z→Y	0,047	0,465

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.14 pengaruh tidak langsung (1) X1→Z→Y adalah 0.029, dengan P-Values $0.469 > 0.05$ (tidak signifikan), maka Z (motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan); (2) X2→Z→Y adalah 0.047, dengan P-Values $0.465 > 0.05$ (tidak signifikan), maka Z (motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

2) Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16 Total effect

	Original Sample	P-Values
X1→ Y	0,278	0,004
X1→ Z	0,267	0,016
X2→ Y	0,478	0,000
X2→ Z	0,428	0,000
Z → Y	0,109	0,415

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan X1 (fasilitas kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.278; (2) Total effect untuk hubungan X1 (fasilitas kerja dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.267; (3) Total effect untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.478; (4) Total effect untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.428; (5) Total effect untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.109.

4.2.2 Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja

mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Lukiyana & Tualaka, 2016); (Murtiningsih, 2012); (Fitriani, 2013) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2018); (Arif et al., 2019) dan (Yusnandar et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah positif dan tidak signifikan. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Motivasi kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, *et al* (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional, artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Brahmasari & Suprayetno, 2008)

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen, 2017);

(Rozalia et al., 2015) dan (Farisi et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Damanik, 2019); (Kusumaningrum, 2017) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai fasilitas kerja meningkat, maka motivasi kerja juga meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja cukup berarti mempengaruhi motivasi kerja.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan hal ini dapat dilihat pada jawaban angket responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015); (Khasanah et al., 2016) menyimpulkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka motivasi kerja juga meningkat. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa disiplin kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan hal tersebut terjadi karena mayoritas angket yang dijawab oleh responden mengatakan setuju dan sangat setuju.

6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah tidak signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya motivasi kerja memediasi hubungan fasilitas kerja dengan kinerja. Tahapannya, fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah tidak signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Tahapannya, disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1 kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
4. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
6. Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan
7. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya fasilitas kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan lebih dilengkapi demi mempermudah karyawan dalam bekerja.
2. Sebaiknya disiplin kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Sebaiknya motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti fasilitas kerja, disiplin kerja agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, yaitu pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan karyawan perusahaan lain untuk diteliti agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel fasilitas kerja, Disiplin Kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih dianggap kurang tepat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Astuti, D. A. L. W. (2006). *Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif*

- Dengan Assessment Centre. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 23–34.
- Bhen, R. (2003). *Strategic Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akedemika*, 16(113–120).
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2), 1–10.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati, ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Ekowati, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Faisal. (2005). *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Faustyna, F. & Jumani. (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.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA 1912

Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–10.

Fitriani, N. (2013). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 38–47.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (Edisi Pert). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro(Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Hamzah. (2011). *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Harahap, S. S. (2001). *Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk Membantu Manajemen* (Pertama). Jakarta: PT Indah Karya (Persero) Raja Grafindo Persada.

Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 10–23.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hasibuan, M. (2005). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai.

Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 18(31), 1–14.

- Hita, Y. G., Pradhanawati, A., & Hidayat, W. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variabel Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–12.
- Ikhsan, A., Muhyarsyah, Tanjung, H., & Oktaviani, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* (S. Lesmana, ed.). Bandung: Citapustaka Media.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015a). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–22.
- Kusumaningrum, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Teman Sebaya Terhadap Motivasi Dalam Ekonomi XI Ips Mayoga. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2), 175–180.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel

Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.

Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.

Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45.

Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Moeharino. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moenir. (2000). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.

Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.

Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta: Visimedia.

Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).

Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.

Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (1), 47–57.

- Oktarina, D. S. dan N. (2013). *Economic Education Analysis Journal*. 2(1), 18–23.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan ,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Emba*, 1(4), 1208–1218.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Rofi, A. N. (2012). Prestasi 1. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadapkinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Samsuddin. (2018). *Kinerja karyawan(Edisi pert)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

Suhardi. (2001). *Organisasi Dan Motivasi*. Yogyakarta: Gaya Media.

Suhardi. (2002). *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Berkomunikasi*. Jakarta: Bharata Karya Aksara.

Sukaesih, S., Rumengan, J., & Rumengan, A. E. (2019). Determination Of Autonomy Of Work, Work Facilities And Discipline Of Work With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Employee Of Provincial Health Service Riau Islands. *Jurnal Online Universitas Batam*, 9(2), 55–64.

Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 73–82.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wardhana, G. W., & Choerudin, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di STMIK “AUB” Surakarta, Jawa Tengah). *Jurnal Magister Manajemen*, 4(2), 10–17.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fadilla Puspita Hadi
Tempat Tgl Lahir : Medan, 04 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Malaka Gg. Saudara No. 32 A
Anak ke : 3 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Sopian Hadi
Ibu : Elita Trisnawati

Nama Saudara Kandung

Abang/Adik : Dicky Fansuri Hadi; Angga Setiawan Hadi;
Muhammad Fahreza Hadi ;

Pendidikan

1. SD Swasta Josua Medan 2010
2. SMP Negeri 12 Medan 2013
3. SMA Negeri 8 Medan 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, Maret 2020

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dibawah bimbingan Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.si

Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/ Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi keusioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/ Saudara/i. Namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu/ Saudara/i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Fadilla Puspita Hadi

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)
Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun Diatas 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA S - 1
 D - 3 S - 2
- Masa Kerja : 1 – 5 Tahun 11 – 20 Tahun
 6 – 10 Tahun > 20 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/ Saudara/i, dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

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

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

I. Variable Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS KERJA					
1	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan					
2	Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
	KUANTITAS KERJA					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya					
	KEANDALAN KERJA					
5	Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan cepat					
	SIKAP KERJA					
7	Saya selalu membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
8	Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain.					

II. Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KERJA KERAS					
1	Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan					
	ORIENTASI MASA DEPAN					
2	Perusahaan memberikan jaminan hari tua untuk setiap karyawan					
	CITA-CITA YANG TINGGI					
3	Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan mampu memberikan perubahan bagi perusahaan					
	ORIENTASI TUGAS/SASARAN					
4	Karyawan merasa tertantang ketika pimpinan memberikan tugas					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	USAHA UNTUK MAJU					
5	Karyawan selalu berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik					
	KETEKUNAN					
6	Daya ambisi dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
	REKAN KERJA YANG DIPILIH					
7	Karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan					
	PEMANFAATAN WAKTU					
8	Karyawan selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal					

III. Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KOMPUTER					
1	Saya mendapatkan fasilitas kerja kantor (computer, printer, mesin fotocopy dll) yang membantu pekerjaan saya					
2	Computer yang disediakan membantu pekerjaan saya					
	MEJA KANTOR					
3	Meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
4	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik					
	PARKIR					
5	Lokasi parkir yang tersedia cukup luas					
6	Lokasi parkir yang tersedia sangat aman					
	BANGUNAN KANTOR					
7	Perusahaan memiliki bangunan kantor yang luas					
8	Bangunan kantor sangat nyaman					
	TRANSPORTASI					
9	Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan					
10	Saya mendapatkan kendaraan dinas ketika tugas luar					

IV. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	TINGKAT KEHADIRAN					
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu berusaha untuk hadir pada waktu kerja di perusahaan					
	TATA CARA KERJA					
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	dalam bekerja saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang optimal					
	KETAATAN PADA ATASAN					
5	Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan atasan					
6	Saya selalu bersedia dalam menerima tugas yang diberikan oleh atasan					
	KESADARAN BEKERJA					
7	Saya selalu mengambil keputusan dalam pekerjaan					
8	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
	TANGGUNG JAWAB					
9	Saya selalu melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah					
10	Saya selalu berusaha memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	4	4	38
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	4	4	4	4	4	5	5	35
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	4	4	38
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	5	4	5	4	4	4	35
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	3	4	3	4	4	4	4	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	4	4	4	5	5	5	35
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	5	4	5	34
64	5	4	4	4	4	4	5	5	35
65	5	4	5	4	5	4	5	4	36
66	4	4	4	5	5	4	5	4	35
67	5	5	4	5	5	4	5	4	37
68	4	4	5	4	5	4	4	4	34
69	4	4	5	5	5	4	4	4	35
70	5	4	4	5	5	4	4	4	35
71	4	4	5	5	4	4	5	5	36
72	4	5	5	4	5	4	5	4	36
73	4	5	4	5	4	5	4	4	35
74	4	4	5	4	5	4	5	5	36
75	5	4	4	4	5	4	5	4	35
76	4	4	5	5	5	5	5	5	38
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	5	5	4	5	4	5	5	5	38

38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	4	4	4	5	5	37
40	5	5	5	5	4	4	5	5	38
41	5	5	5	4	3	3	4	4	33
42	5	5	5	4	4	4	4	4	35
43	4	5	4	5	4	4	4	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	3	4	4	4	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	4	39
49	5	5	5	5	4	4	4	4	36
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	3	4	3	3	3	2	4	2	24
57	4	5	4	4	4	4	4	4	33
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	5	4	5	5	5	5	39
61	4	5	4	4	5	4	5	5	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	5	4	5	4	34
64	5	5	4	4	5	5	5	5	38
65	4	5	4	5	4	5	5	5	37
66	5	4	5	4	4	4	5	5	36
67	4	4	5	4	5	5	5	5	37
68	5	4	4	5	5	5	4	4	36
69	4	5	4	5	4	4	4	5	35
70	4	5	4	4	4	5	4	4	34
71	4	4	5	5	4	5	5	4	36
72	4	5	4	4	5	4	4	5	35
73	4	4	4	5	5	5	4	4	35
74	4	4	5	4	4	4	5	4	34
75	4	4	5	5	4	4	5	4	35
76	3	4	5	5	5	4	5	5	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	5	4	4	4	33
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	4	4	4	5	5	5	5	37

40	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
52	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
60	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
61	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
65	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
66	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
67	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
68	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
69	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
70	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
73	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
74	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
75	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39

83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
85	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- angel
 - Data Baru FIX angel (87 Catatan)
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Tela
 - Archive

Indikator

Tidak Indikator

1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (...)
X1	0.919	0.925	0.933	0.583
X2	0.922	0.926	0.934	0.587
Y	0.905	0.917	0.922	0.598
Z1	0.897	0.907	0.917	0.579

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R Square](#)
- Efek Tidak Langsung [F Square](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Perubahan Kriteria Berhenti

- Pengaturan [Inner Model](#)
- Outer Model [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:26 08/04/2020

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- angel
 - Data Baru FIX angel (87 Catatan)
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Tela
 - Archive

Indikator

Tidak Indikator

1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9

Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y	Z1
X1				
X2	0.386			
Y	0.475	0.606		
Z1	0.445	0.552	0.452	

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R Square](#)
- Efek Tidak Langsung [F Square](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Perubahan Kriteria Berhenti

- Pengaturan [Inner Model](#)
- Outer Model [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:27 08/04/2020

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- angel
 - angel
 - Data Baru FIX angel (87 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Tika
- Archive

Indikator

Tidak	Indikator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9

angel.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

R Square

Matrks	R Square	Adjusted R Square
Y	0.410	0.389
Z1	0.337	0.321

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
Koefisien Jalur	R Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	F Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruksi	Perubahan Kriteria Berhenti	Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan	Perubahan Kriteria Berhenti	Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)	Perubahan Kriteria Berhenti	Data Indikator (Standarisasi)
Variabel Laten	Fit Model	Perubahan Kriteria Berhenti	Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model	Perubahan Kriteria Berhenti	

11:27 08/04/2020

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- angel
 - angel
 - Data Baru FIX angel (87 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Tika
- Archive

Indikator

Tidak	Indikator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9

angel.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

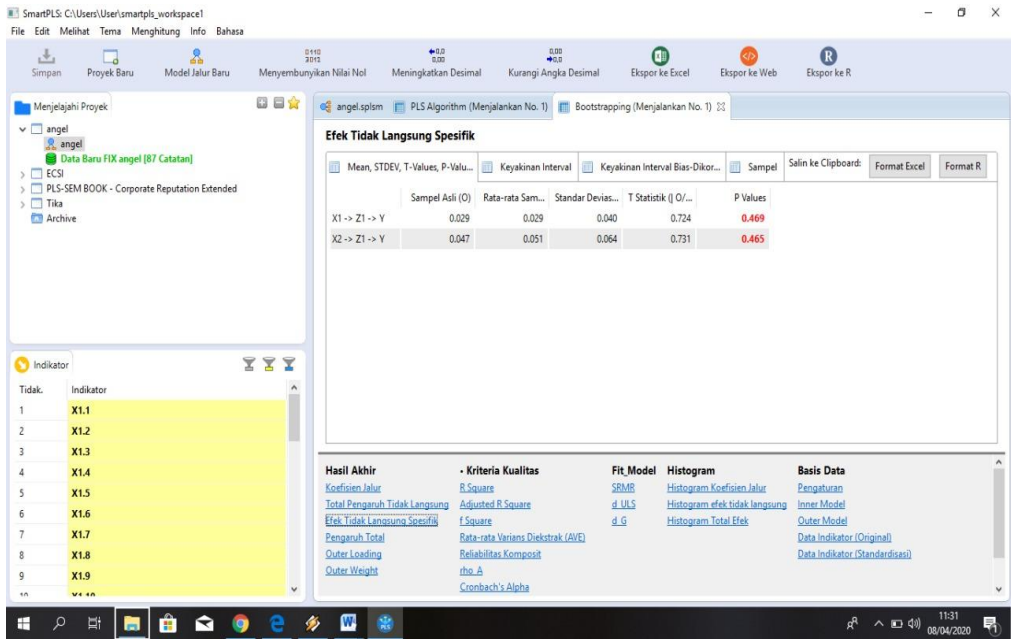
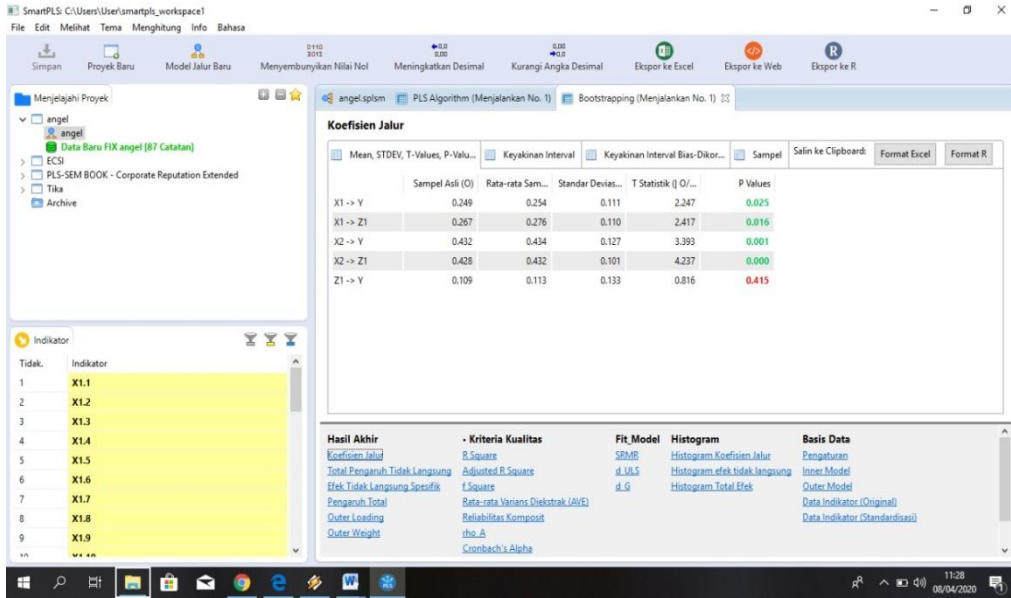
f Square

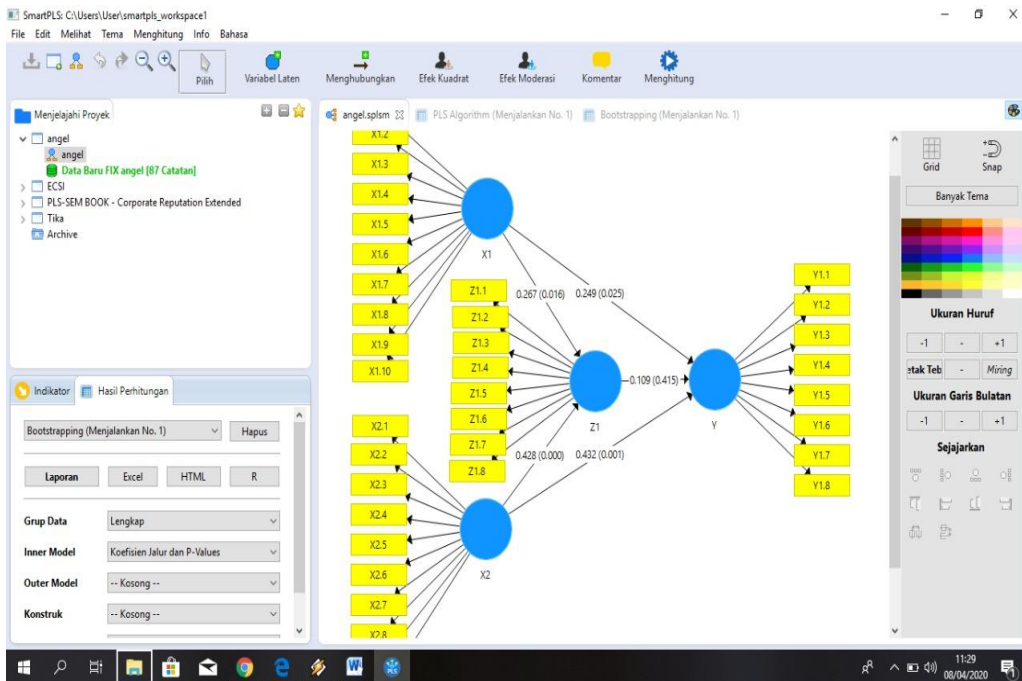
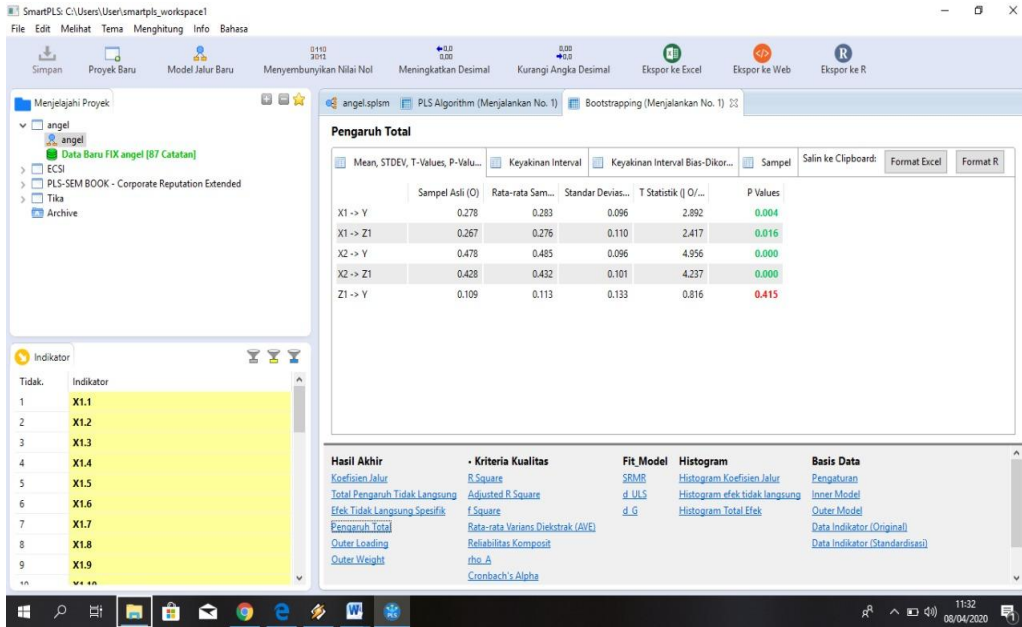
Matrks	X1	X2	Y	Z1
X1			0.084	0.093
X2			0.221	0.240
Y				
Z1			0.013	

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
Koefisien Jalur	R Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	F Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruksi	Perubahan Kriteria Berhenti	Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan	Perubahan Kriteria Berhenti	Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)	Perubahan Kriteria Berhenti	Data Indikator (Standarisasi)
Variabel Laten	Fit Model	Perubahan Kriteria Berhenti	Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model	Perubahan Kriteria Berhenti	

11:27 08/04/2020







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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 02 Maret 2020** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : **FADILLA PUSPITA HADI**
N .P.M. : **1605160340**
Tempat / Tgl.Lahir : **Medan, 04 Juli 1998**
Alamat Rumah : **Malaka Gg.Saudara No.32**
JudulProposal : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Fenomena Masalah di tubuh / dirincikan / ket disiplin
Bab II	
Bab III	Indikator. Faktor Kerja
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 02 Maret 2020**

TIM SEMINAR

Ketua

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

Secretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pemfimbing

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

SATRIA TIRTAYASA, Ph.D.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 02 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : **FADILLA PUSPITA HADI**
N.P.M. : **1605160340**
Tempat / Tgl.Lahir : **Medan, 04 Juli 1998**
Alamat Rumah : **Malaka Gg.Saudara No.32**
JudulProposal : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

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

Medan, Senin, 02 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

SATRIA TIRTAYASA, Ph.D.

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

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H
..... 20.... M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : F A D I L L A R U S P I T A H A D I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 3 4 0

Tempat, Tgl. Lahir : H E D A N O A J U N I 1 9 9 8

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L. M A L A F A G G. S A U D A R A
N O. 3 2 A

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

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

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(FADILLA ROSRITA HADI.....)



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 404/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/11/2019

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

Medan, 18/11/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadilla Puspita Hadi
NPM : 1605160340
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Judul 1 : (1) Masih ada pelanggan yang merasa kurang nyaman dengan kinerja para driver ojek online; (2) Adanya pengaruh permintaan pelanggan terhadap kinerja para driver ojek online; (3) Besarnya pengaruh cuaca terhadap kinerja para driver ojek online
Judul 2 : (1) Kurangnya kemampuan karyawan membuat kinerja karyawan tidak optimal; (2) Insentif yang kurang membuat kinerja karyawan menurun; (3) Hubungan yang tidak baik antara karyawan membuat kinerja tidak efektif
Judul 3 : (1) Fasilitas yang tidak memadai membuat semangat kerja karyawan menurun; (2) Hubungan yang tidak baik antara karyawan membuat semangat kerja menurun; (3) Bonus yang rendah membuat semangat kerja karyawan menurun

Rencana Judul : 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja: Dimediasi Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja: Dimoderasi Prestasi Kerja
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dimediasi Kinerja

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1 : Driver Ojek Online; Judul 2 Dan 3 : Ptpn Iii

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

Hormat Saya
Pemohon

(Fadilla Puspita Hadi)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 404/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/11/2019

Nama Mahasiswa : Fadilla Puspita Hadi

NPM : 1605160340

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 18/11/2019

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : JUFUZEN

Judul Disetujui^{**)} :

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karunawan dengan Motivasi Kerja sebagai

Variable Moderasi Pada PTK II

Medan,

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Dosen Pembimbing

(Dr. Jufuzen S.E.Msi)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1634 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 08 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : FADILLA PUSPITA HADI
N P M : 1605160340
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal **08 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Jumadil Awwal 1441 H
08 Januari 2020 M



H. JANURSE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

I. Peringgal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 1026/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 12 Jumadil Awwal 1441 H
08 Januari 2020 M

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

Assalamu'alaikum Warahmatuillahi Wabarakatuh

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

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

Nama : FADILLA PUSPITA HADI
Npm : 1605160340
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Pertinggal



Perkebunan Nusantara

Medan, 14 Februari 2020

Nomor : BUMU/XI/126/2020
Lamp. : -
Hal : Izin Riset

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

Berkenaan dengan surat Bapak Nomor : 1035/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 08 Januari 2020 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM terhitung mulai tanggal 17 s/d 19 Februari 2020, pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Fadilla Puspita Hadi	1605160340	Manajemen	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

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

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
- Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.



Tertutup
3026
Mahasiswa/i

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta
Cedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Km. X/2 - L. Jakarta D1950
telp. +6221 2983300, fax +6221 5203030
email sekretariat@adbing-perkebunan.com

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp. +6261 8452244, fax +6261 8455177
email cs@emal.ptpn3.co.id

Scanned by TapScanner

Scanned by TapScanner



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET
Medan, 21 Rajab 1441 H
16 Maret 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN III (PERSERO) MEDAN
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **FADILLA PUSPITA HADI**
N P M : **1605160340**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan

Scanned by TapScanner

Scanned by TapScanner



Perkebunan Nusantara

Nomor : BUMU/XI/44572020
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset

Medan, 03 Juli 2020

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

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 1035/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 08 Januari 2020 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Fadilla Puspita Hadi	1605160340	Manajemen	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM pada tanggal 17 s/d 19 Februari 2020.

Demikian disampaikan agar maklum.



BAGIAN UMUM

Ganda Wiatmaja
Kepala Bagian Umum

Tembusan
- Mahasiswa Yds

D Atah PKL 4 Riset UMSU/Selesai UMSU/Riset/Fak. Ekonomi dan Bisnis 2020

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. X2 - 1, Jakarta 12950
telp : +6221 29183300, fax : +6221 5203030
email : sekretariat@hulding-perkebunan.com

Medan
R Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177
email : cs@emailptpn3.co.id

Scanned by TapScanner

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FADILLA RUSPITA HADI
NPM : 1605160390
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..22.02.2020
Pembuat Pernyataan



FADILLA RUSPITA HADI

NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FADILLA PUSPITA HADI
NPM : 1605160340
Program studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

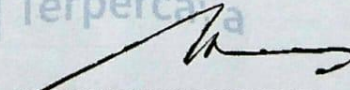
Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
26/3-2020	Perbaiki deskripsi jawaban responden diibuat dalam bentuk indikator-indikator	
23/3-2020	Perbaiki hasil penelitian dan pembahasan	
3/4-2020	Perbaiki pembahasan dengan menambah interpretasi hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu	
7/3-2020	Perbaiki kesimpulan dan saran	
9/4-2020	Perbaiki daftar pustaka, tambahkan daftar pustaka jurnal-jurnal dosen yang mendukung dan saran	
11/4-2020	Acc Sidang Meja Hijau	

Pembimbing


(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Medan, April 2020

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : FADILLA PUSPITA HADI
N.P.M : 1605160340
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
27/01 2020	Draft Proposal di Terima	HA	
30/01 2020	Perbaiki Latar Belakang	HA	
07/02 2020	Perbaiki Sistematika Penulisan	HA	
14/02 2020	Perbaiki kerangka konsep	HA	
13/02 2020	Perbaiki Pendekatan Penelitian	HA	
17/02 2020	Perbaiki Analisis Data	HA	
18/02 2020	Gumatan Mandekes dan Jurnal Dosen	HA	
21/02 2020	ACC Seminar Proposal.	HA	

Medan, Februari 2020

Dosen Pembimbing

(DR. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)