

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DELI METROPOLITAN
DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

WINNY GUSTIA
1605160207

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

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deli Metropolitan Di Kota Medan

Winny Gustia

Program Studi Manajemen

Email: winnygustiaaa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. Sampel diambil menggunakan sample jenuh yaitu dengan mengambil 40 karyawan tetap sebagai sampel. Data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, (2) secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, (3) secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT.Deli Metropolitan in Medan City

Winy Gustia

Management Study Program

Email: winygustiaaa@gmail.com

This study aims to determine how the influence of discipline and motivation on employee performance at PT. Deli Metropolitan in Medan City. The approach used is descriptive research. The population in this study are permanent employees at PT. Deli Metropolitan in Medan City. Samples were taken using a saturated sample that is by taking 40 permanent employees as samples. Data using multiple linear regression analysis methods, t test, f test and coefficient of determination using SPSS software version 16.0. Based on the results of the study it can be concluded that (1) partially discipline on employee performance has a positive and significant effect, (2) partially motivation on employee performance has a positive and significant effect, (3) simultaneously discipline and motivation on employee performance have a positive and significant effect on PT. Deli Metropolitan in Medan City.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan terima kasih atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memikirkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan dorongan, bantuan, dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak 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 Hasibuan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing dan ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Sahabat-sahabat penulis Eghy Anisca, Aulia, Lilis Handayani, Julidayanti, Camelia, Trigusmiarni, Hadiguna Winata, dan Luthfi Hrp yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan skripsi ini.

Medan, Februari 2020
Penulis

Winy Gustia

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3. Batasan dan Rumusan Masalah | 6 |
| 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1. Kinerja Karyawan..... | 8 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan..... | 13 |
| 2.1.2. Disiplin | 15 |
| 2.1.2.1. Pengertian Disiplin..... | 15 |
| 2.1.2.2. Faktor-faktor Disiplin..... | 17 |
| 2.1.2.3. Tujuan dan Disiplin..... | 18 |
| 2.1.2.4. Indikator Disiplin | 19 |
| 2.1.3. Motivasi | 20 |
| 2.1.3.1. Pengertian Motivasi..... | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.3.2. Faktor-Faktor Motivasi | 22 |
| 2.1.3.3. Tujuan dan manfaat motivasi..... | 23 |
| 2.1.3.4. Indikator Motivasi | 23 |
| 2.2. Kerangka Berpikir | 24 |
| 2.3. Hipotesis | 29 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 30 |
| 3.1. Pendekatan Penelitian..... | 30 |
| 3.2. Definisi Operasional | 30 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| 3.4. Populasi dan Sampel..... | 33 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 37 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 51 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 51 |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian | 52 |
| 4.1.2 Identifikasi Responden..... | 53 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 54 |
| 4.2. Pembahasan..... | 71 |
| 4.2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan | 71 |
| 4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan..... | 72 |
| 4.2.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan..... | 73 |
| BAB 5 PENUTUP..... | 75 |
| 5.1 Kesimpulan | 75 |
| 5.2 Saran..... | 76 |

5.3 Keterbatasan Penelitian 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan..... | 31 |
| Tabel 3.2 Indikator Disiplin | 32 |
| Tabel 3.3 Indikator Motivasi..... | 32 |
| Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian..... | 33 |
| Tabel 3.5 Skala Likert | 35 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden | 44 |
| Tabel 4.3 Usia Responden..... | 45 |
| Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden | 46 |
| Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Disiplin..... | 46 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi | 47 |
| Tabel 4.7 Skor Angket variabel Kinerja Karyawan | 59 |
| Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas | 59 |
| Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda | 67 |
| Tabel 4.10 Uji T | 68 |
| Tabel 4.12 Uji F | 69 |
| Tabel 4.13 Koefisien Determinan | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan | 26 |
| Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 26 |
| Gambar 2.3 Kerangka Berpikir | 28 |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T | 40 |
| Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F | 41 |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas Diagram Histogram | 56 |
| Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Scatter Plot | 57 |
| Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas Grafik Plot..... | 58 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era global ini berbagai pengaruh perubahan sering terjadi sehingga menuntut suatu perusahaan untuk dapat melihat terhadap tuntutan perubahan dan melakukan upaya untuk membuat strategi dan kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi di lingkungan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai (Sutrisno, 2010, hal. 169).

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran karyawan suatu perusahaan tidak akan berjalan (Tanjung, 2016).

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. penelitian ini diperlukan meningkat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan. (Astuti & Suhendri, 2019)

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur tentang cara pengadaan sumber daya manusia, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui

pelaksanaan kegiatan manajerial dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Khair, 2017)

Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. (malayu Hasibuan, 2002) Untuk itu, diperlukan sebuah cara untuk upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kinerja karyawan . Kegiatan yang paling dinilai dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan yaitu bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, posisi jabatan atau tanggung jawab dan wewenang dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2010, hal. 169).

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. (Wahyudi & Tupti, 2019)

Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki karyawan (Subroto, 2017, hal. 133). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Andiyato & Ismi, 2010)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010, hal. 172). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan dalam mencapai target yang telah diberikan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Deli Metropolitan merupakan perusahaan yang bergerak di bisnis properti seperti pembangunan kawasan real estate dan kawasan pergudangan yang berstandart internasional di Medan. Perusahaan tersebut berdiri pada tahun 2015.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, pada pt deli metropolitan. diantaranya adalah kurangnya semangat kerja pada bidang pekerjaannya, keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan, dan Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasi terhadap kinerja karyawan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Disiplin dan Motivasi.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Yuliana & T, 2009)

Siagian (2004) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya juga dipengaruhi oleh kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal. (Farid & Hamid, 2016)

Fathoni (2006) dan Siagian (2004) telah meneliti Pengaruh Disiplin terhadap kinerja, menyatakan bahwa Disiplin yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dan adapun Menurut hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Mangkunegara (2005), dan hasibuan (2003).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. (Jayanto, 2017)

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang semangat kerja pada karyawan karena tidak adanya motivasi dari perusahaan seperti insentif, bonus pada karyawan, kurangnya kedisiplinan dalam menaati tata tertib seperti datang terlambat. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Deli Metro Politan Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapatnya beberapa karyawan yang bertindak tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh PT. Deli Metropolitan di Kota Medan
2. Kurangnya semangat kerja pada karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan
3. Kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan di Kota Medan Wilayah Sumatera Utara belum optimal akibat Disiplin dan Motivasi yang belum berjalan dengan baik.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih sempurna, dan memperdalam maka penulis melihat permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan Medan”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Medan?
3. Apakah disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah sebelumnya, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai hubungan disiplin dan motivasi dengan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.6.2.2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan perusahaan PT. Deli Metropolitan di Medan, Serta memberikan gambaran dan harapan yang mantap terhadap nilai masa depan perusahaan tersebut.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh semua elemen dan unsur yang harus digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur, mengevaluasi, mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode ketentuan dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Sun Siagian & Khair, 2018)

Kinerja merupakan suatu keadaan yang wajib diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan (Moehariono, 2012, hal. 270).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu perusahaan dimana berkaitan dengan kegiatan program dan visi misi perusahaan (Nawawi , 2013, hal. 212).

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari sebuah kegiatan dalam perusahaan yang dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin (Robbins & Coulter, 2016, hal. 168).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010, hal. 172).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Astuti & Prayogi, 2018)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya guna untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja pimpinan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2015, hal. 272-278) adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan eksternal organisasi, meliputi faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama/spiritualitas dan kompetitor.
- 2) Lingkungan internal organisasi, meliputi budaya organisasi dan iklim organisasi.
- 3) Faktor-faktor pegawai, meliputi etos kerja dan disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai menurut (Sulaksono, 2019, hal. 103-105) adalah sebagai berikut :

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan pengaruh yang terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

- 2) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kinerjanya juga juga semakin meningkat.

- 3) Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan dan skill akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Manajer yang memiliki kepemimpinan yang baik tentu akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

5) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai. Pegawai tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diinginkan.

6) Kedisiplinan

Situasi dan keadaan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak disiplin akan berleha-leha dalam menjalankan tugas sehingga berakibat pada kinerja.

7) Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Karena dengan terjalannya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8) Sarana pra sarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai karena dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk semangat dalam bekerja.

9) Kesempatan berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan dorongan pada pegawai untuk semangat dalam bekerja

sehingga membuat pegawai termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat kinerja karyawan

Tujuan dari dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut (Mangkunerara, 2012)

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan (Yulianti, 2015)

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Fattah, 2017, hal. 25-26) sebagai berikut :

Dimensi hasil kerja dengan indikator :

1) Kuantitas hasil kerja

Pegawai mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

2) Kualitas hasil kerja

Pegawai memiliki mindset, keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan hasil yang berkualitas.

3) Efisiensi

Perbandingan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sumber-sumber yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.

Dimensi perilaku kerja dengan indikator :

1) Disiplin kerja

Pegawai menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik.

2) Inisiatif

Sikap inisiatif dari pegawai dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja untuk memperoleh hasil yang maksimal.

3) Ketelitian

Teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja suatu pegawai meningkat.

Dimensi sifat pribadi dengan indikator :

1) Kepemimpinan

Pemimpin dalam perusahaan merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kejujuran

Dalam perusahaan kejujuran sangat penting karena apabila jujur dalam bekerja tentunya dipercaya oleh semua anggota perusahaan sehingga memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kinerja pegawai pun dapat meningkat.

3) Kreativitas

Kreativitas yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan tentunya hasil kerja yang diperoleh sangat optimal.

Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja menurut (Kasmir, 2016, hal. 208-210) meliputi :

1) Kualitas

Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan Waktu

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2. Disiplin

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin itu merujuk pada tindakan-tindakan yang diambil oleh seorang manajer untuk menegakan peraturan dan standar organisasi. Di mana disiplin digunakan untuk mengendalikan dan mengoreksi

(Stephen p robbins & Coulter, 2007)

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan (Saripuddin, 2019)

Artinya kedisiplinan dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap pegawai suatu organisasi atau perusahaan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Perwujudan kedisiplinan itu dapat dilihat dan dinilai dari sikap, perilaku dan bentuk tanggungjawab pegawai yang pada akhirnya adalah mendukung situasi dan suasana kerja yang kondusif dan produktif. (Farid & Hamid, 2016)

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Malayu Hasibuan, 2009)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Tanjung, 2015)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan,

menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020)

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam (Muwanah, 2016) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Adatidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. (Jufrizen, 2016)

Manfaatnya yaitu baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya kedisiplinan yaitu akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan ktenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018)

2.1.2.4. Indikator Disiplin

Menurut (Hasibuan, 2002) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat (Pengawasan melekat).
6. Sanksi hukum.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Soedjono, 2003) adalah :

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja dan dapat membawa implikasi pada meningkatnya produktivitas kerja. Bekerjasama dengan seseorang yang memiliki motivasi tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Dengan demikian suatu pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. (Farid & Hamid, 2016)

Menurut (Siswanto, 2005) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan sikap energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan, dan sebagai bagian integral dan hubungan

pemburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahannya sumber daya manusia.

Menurut French dan Raven dalam (Tisnawati & Saefullah, 2005) motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya.

Menurut (Armstrong, 1994) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, dan memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada seseorang dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa orang tersebut sampai kesana.

Menurut (S. P. Robbins, 2010) mendefinisikan motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Motivation is an impulse of the soul that makes a person moved to perform a productive action, whether or not work-oriented money making (Jufrizen & Rahmawany, 2017)

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi adalah dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses Psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi Faktor-faktor menurut (Rivai, 2009) menyatakan bahwa motivasi sebagai:

1. Lingkungan Kerja Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan yang harmonis.
2. Gaji Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.
3. Insentif Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.
4. Penghargaan Atau Prestasi Kerja Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
5. Rasa Aman Dalam Bekerja Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu-

waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Bismala, Ariyanti, & Farida, 2016) Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Adapun Manfaat motivasi yaitu daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Menurut (Riduwan, 2002) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Mempertahankan harga diri,yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.

4. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.

Sementara itu (Edi Sutrisno, 2002) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah

1. *Engagement*. Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*. Merupakan suatu tingkatan di mana pekerja meningkat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*. Merupakan kehilangan pekerja yang dihargai

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan mengenai preposisi hubungan antar variabel penelitian sebagai fondasi dalam merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal. 109).

2.2.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

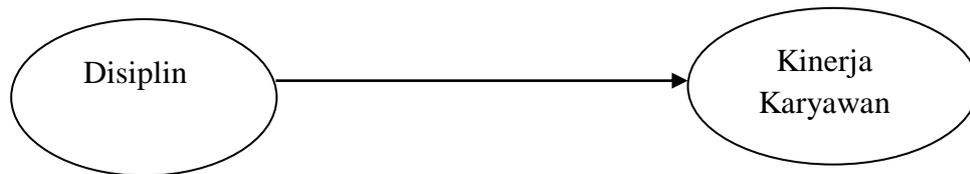
Menurut (Setiawan & Waridin, 2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (hasibuan, 2006) Jadi seseorang akan mematuhi /mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. (Arda, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (jufrizen, 2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Arda, 2017) dan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..

Jadi Hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar II.1 : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (dedek Gultom, 2015)

Menurut (Harahap & Khair, 2019) motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Harahap & Khair, 2019)

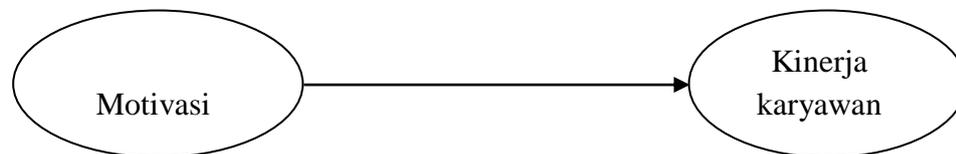
Menurut (Saripuddin, 2019) motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan berkerja dengan giat sesuai demgan tugas dan kewajibannya, kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuatu dengan apa yang direncanakan.

Menurut (samsudin, 2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (dedek Gultom, 2015)

dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marpaung, 2014) dan (Maisarah & Bahri, 2018). dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian (Astuti & Lesmana anugrah, 2018) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar II.2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (S. P. M. Hasibuan, 2011) sementara Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (D. K. Gultom, 2014)

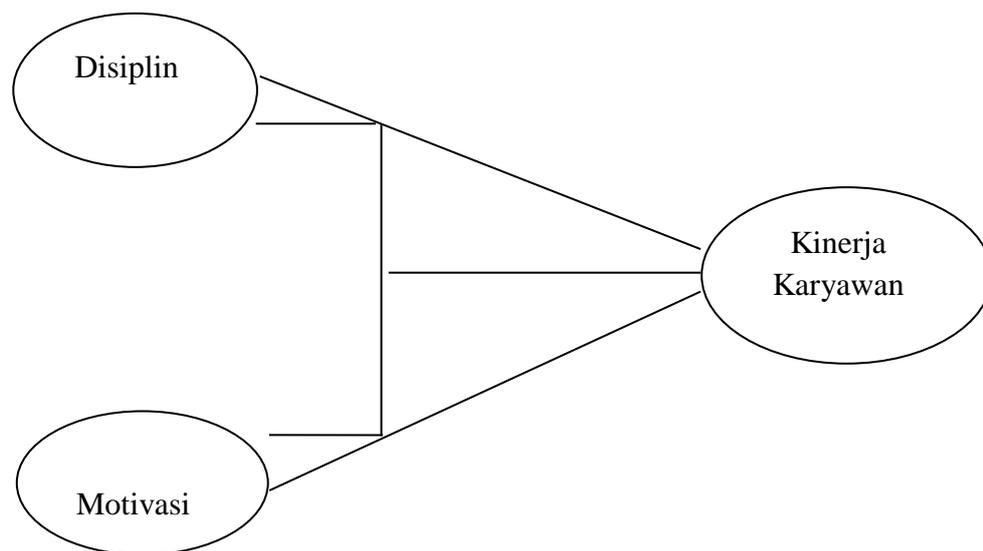
Berdasarkan teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa Disiplin dan motivasi sama sama penting bagi kinerja karyawan untuk lebih memajukan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Deli Metropolitan di Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017) dan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marpaung, 2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan budaya disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar II.3 : Pengaruh Budaya Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan rumusan masalah penelitian yang diajukan (Juliandi et al.,

2016, hal. 5). Maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir konseptual.

Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Delimetro politan Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan Kota Medan.
3. Ada pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Deli Metropolitan Kota Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu metode dalam penelitian yang menganalisis menggunakan dua variabel atau lebih untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang satu dengan yang lain berpengaruh atau tidak (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal. 86). Pendekatan kuantitatif dinamakan metode tradisional, karna metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandasan pada filsafat positifisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur rasional dan sistematis. (Sugiyono, 2008)

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018)

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016, hal. 208-210) sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

| No | Indikator |
|----|-------------------------|
| 1 | Kualitas |
| 2 | Kuantitas |
| 3 | Ketepatan waktu |
| 4 | Penekanan biaya |
| 5 | Pengawasan |
| 6 | Hubungan antar karyawan |

Sumber : (Kasmir, 2016, hal. 208-210)

3.2.2. Disiplin (X1)

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Tanjung, 2015)

Indikator yang menentukan Disiplin menurut (Soedjono, 2003) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Disiplin

| No | Indikator |
|----|--------------------|
| 1 | Ketepatan waktu |
| 2 | Pemanfaatan sarana |
| 3 | Tanggung jawab |
| 4 | Ketaatan |

Sumber : (soedjono, 2003)

3.2.3. Motivasi (X2)

Menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Terdapat indikator dari Motivasi (Riduwan, 2002) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Motivasi

| No | Indikator |
|----|--------------------------------|
| 1 | Gaji/upah yang layak |
| 2 | Insentif |
| 3 | Mempertahankan Harga diri |
| 4 | Memenuhi kebutuhan rohani |
| 5 | Memenuhi kebutuhan partisipasi |

Sumber : (Riduwan, 2002)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan/Tahun | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|-------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Juni | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengumpulan data | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan judul | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan teori | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Pembuatan proposal | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Bimbingan Proposal | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 7 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber : Data diolah peneliti 2019-2020

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diteliti oleh peneliti (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal 114). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan yang berjumlah 90 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam suatu penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal 114). Dalam penelitian sampel, penulis menggunakan sample jenuh yaitu dengan mengambil sebagian dari populasi yang berjumlah 40karyawan PT Deli Metropolitan di Kota Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1. Wawancara

Wawancara merupakan instrument pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan arti dan maksud dalam suatu topik (Sugiyono, 2016, hal. 231). Wawancara dalam penelitian adalah karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

3.5.2. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner yaitu sekumpulan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk mengukur sikap, pendapat, tingkah laku dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2016, hal. 199).

Dalam penelitian ini kuesioner diukur menggunakan skala *Likert* dengan bentuk ceklist yang nantinya akan ditujukan kepada karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan, dimana setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.5
Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)

Selanjutnya untuk menguji apakah angket/kuesioner yang diukur cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat, maka perlu pengujian melalui validitas dan reliabilitas.

3.5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur suatu variabel sudah tepat. Untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan skortotalnya (Sugiyono, 2016, hal. 121).

Selanjutnya dalam melakukan uji validitas secara statistik, teknik yang digunakan adalah korelasi didasarkan pada rumus berikut :

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

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

$(\sum x)$ = jumlah skor dalam distribusi x yang berkala ordinal

$(\sum y)$ = jumlah skor dalam distribusi y yang berkala ordinal

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat masing-masing skor y

n = banyaknya responden

Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid.

3.5.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrument suatu penelitian merupakan instrumen yang dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan,& Manurung, 2014, hal. 80).

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

(Juliandi, Irfan,& Manurung, 2014, hal. 82).

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan

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

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Yudiatmaja, 2013, hal. 1). Berikut

merupakan rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda :

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

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

A = konstanta

b₁ dan b₂ = koefisien regresi variabel bebas

e = eror

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) yang bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan adalah model yang terbaik (Ansofino, 2016, hal. 93). Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi sebaran data variabel bebas dan terikat tersebut berdistribusi normal ataukah tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu pendekatan histogram dan grafik (Juliandi et al., 2016, hal. 55).

3.6.2.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan (Juliandi et al., 2016, hal 56). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

3.6.2.3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas yang kuat antar variabel bebas (Juliandi et al., 2016, hal. 56). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011, hal. 103). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai faktor inflansi varian (*Variance Inflasi Factors/VIF*).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika terjadi *tolerance* $< 0,1$ artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

3.6.3.1. Uji secara parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas secara individual /parsial terhadap variabel terikat (Ikhsan et al., 2014, hal 199). Digunakan uji t dengan rumus :

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

Sumber: (Sugiyono, 2016, hal. 187)

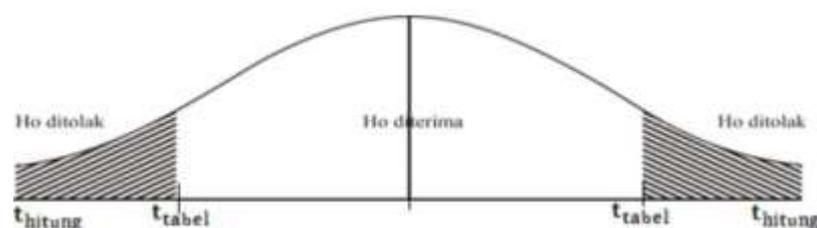
Keterangan

- t = nilai korelasi
 n = jumlah sampel
 r = koefisien korelasi

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yaitu *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antar variabel bebas dan terikat.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yaitu *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka hipotesis ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel bebas dan terikat.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk pengujian adalah :

- 1) H_0 diterima jika nilai thitung $<$ ttabel atau nilai sig $>$ α ($H_0 : = 0$).
- 2) H_0 ditolak jika nilai thitung $>$ ttabel atau nilai sig $<$ α ($H_0 : \neq 0$).

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ikhsan et al., 2014, hal 190).

Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

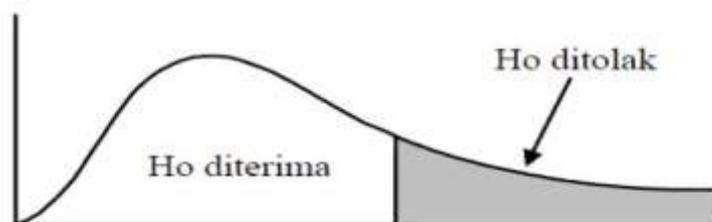
$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

- Fh = nilai F hitung
 R = koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

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

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

Kriteria pengujian :

- a) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

b) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Hipotesis dalam penelitian ini :

- 1) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \neq 0$)
- 2) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: = 0$).

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya ($0 < R^2 < 1$). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = R_{y(1,2)} \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Nilai korelasi berganda

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien regresi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan tersebut adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Penelitian ini menjadikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 30 butir pernyataan dimana variabel disiplin (X_1) didalamnya terdapat 8 butir pernyataan, variabel motivasi (X_2) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang didalamnya terdapat 12 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 40 orang karyawan PT. Deli Metropolitan di Medan metode skala *Likert*.

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

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Deli Metropolitan Medan Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

| | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 12 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| Perempuan | 28 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 12 orang (30,0%) laki-laki dan 28 orang perempuan (70,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Deli Metropolitan di Medan berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-30 Tahun | 16 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| 31-40 Tahun | 14 | 35.0 | 35.0 | 75.0 |
| 41-50 Tahun | 9 | 22.5 | 22.5 | 97.5 |
| >51 Tahun | 1 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat responden yang berusida 20-30 tahun sebanyak 16 orang atau 40,0%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 35,0% dan yang berusia lebih dari 40-50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5% yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan Terakhir

| | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA / Sederajat | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| Diploma | 9 | 22.5 | 22.5 | 27.5 |
| S1 (Strata 1) | 19 | 47.5 | 47.5 | 75.0 |
| S2 (Strata 2) | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas terdapat 2 orang pegawai lulusan SMA/SMK sederajat (5,0%), terdapat 9 orang lulusan D1 (22,5%), 19 orang lulusan S1 (47,5%), dan terdapat 10 orang lulusan S2 (25.0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. Deli Metropolitan lebih banyak lulusan S1(strata 1).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi pernyataan akan

menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

4.1.3.1 Variabel Disiplin

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Disiplin (X1)

| No. | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 10 | 25,0 | 18 | 45,0 | 9 | 22,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 5 | 12,5 | 19 | 47,5 | 16 | 40,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 1 | 2,5 | 31 | 77,5 | 8 | 20,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 6 | 15,0 | 27 | 67,5 | 7 | 17,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 9 | 22,5 | 20 | 50,0 | 8 | 20,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 3 | 7,5 | 26 | 65,0 | 11 | 27,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 5 | 12,5 | 25 | 62,5 | 8 | 20,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 9 | 22,5 | 22 | 55,0 | 9 | 22,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel disiplin (X1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dapat hadir sesuai waktu dengan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (45,0%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tambahan dengan tepat waktu menunjukan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%)
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dalam pekerjaan, menunjukan

bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (77,5%)

4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan sebaik-baiknya dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (67,5%)
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak pernah ditegur atasan karena kesalahan kerja dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (50,0%)
6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan akan bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (65,0)
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan berada diruang kerja saat masih waktu jam kerja dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (62,5%)
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu menaati pertauran yang ditetapkan oleh perusahaan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (55,0%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang disiplin (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab

setuju sebanyak 31 orang (77,5%) pada pernyataan ke tiga tentang karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.

4.1.3.2 Variabel Motivasi

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Motivasi (X2)

| No. | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 20,0 | 20 | 50,0 | 12 | 30,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 8 | 20,0 | 18 | 45,0 | 14 | 35,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 7 | 17,5 | 15 | 37,5 | 18 | 45,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 6 | 15,0 | 11 | 27,5 | 22 | 55,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 7 | 17,5 | 23 | 57,5 | 9 | 22,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 5 | 12,5 | 28 | 70,0 | 6 | 15,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 14 | 35,0 | 22 | 55,0 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 12 | 30,0 | 24 | 60,0 | 2 | 5,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 8 | 20,0 | 15 | 37,5 | 13 | 32,5 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 40 | 100 |
| 10 | 8 | 20,0 | 19 | 47,5 | 7 | 17,5 | 5 | 12,5 | 1 | 2,5 | 40 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel motivasi (X2)

diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa mendapatkan gaji yang layak dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responeden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (50,0%)
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa gaji yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responeden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (45,0%)

3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (45,0%)
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan Bekerja diperusahaan untuk memperoleh insentif dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (55,0%)
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (57,5%)
6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 (70,0%)
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa nyaman ketika beribadah dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (55,0%)
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa aman selama bekerja diperusahaan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (60,0%)
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial diperusahaan dalam pekerjaan, menunjukkan

bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%)

10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang motivasi (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (70,0%) pada pernyataan ke enam tentang karyawan selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 10 | 25,0 | 24 | 60,0 | 4 | 10,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 15 | 37,5 | 21 | 52,5 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 12 | 30,0 | 27 | 67,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 12 | 30,0 | 26 | 65,0 | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 8 | 20,0 | 16 | 40,0 | 15 | 37,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 5 | 12,5 | 18 | 45,0 | 16 | 40,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 6 | 15,0 | 24 | 60,0 | 9 | 22,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 9 | 22,5 | 19 | 47,5 | 11 | 27,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 11 | 27,5 | 11 | 27,5 | 17 | 42,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 10 | 7 | 17,5 | 9 | 22,5 | 22 | 55,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 11 | 7 | 17,5 | 20 | 50,0 | 10 | 25,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 12 | 10 | 25,0 | 17 | 42,5 | 8 | 20,0 | 4 | 10,0 | 1 | 2,5 | 40 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel kinerja pegawai

(Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (60,0%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan pemahaman dan ketrampilan yang baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya diperusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (67,5%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan melakukan pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (65,0%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (40,0%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (45,0%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dengan rekan kerja sama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja,

menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (60,0%).

8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan sering melakukan kerjasama dengan karyawan lain, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (27,5%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa diikut sertakan dalam pembiayaan selama bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (55,0%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (50,0%)
12. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dengan adanya pengawasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (47,5%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (67,5%) pada pernyataan ke tiga tentang karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya diperusahaan, dan pernyataan ke empat tentang

karyawan melakukan pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan.

4.1.4 Teknik Analisis Data

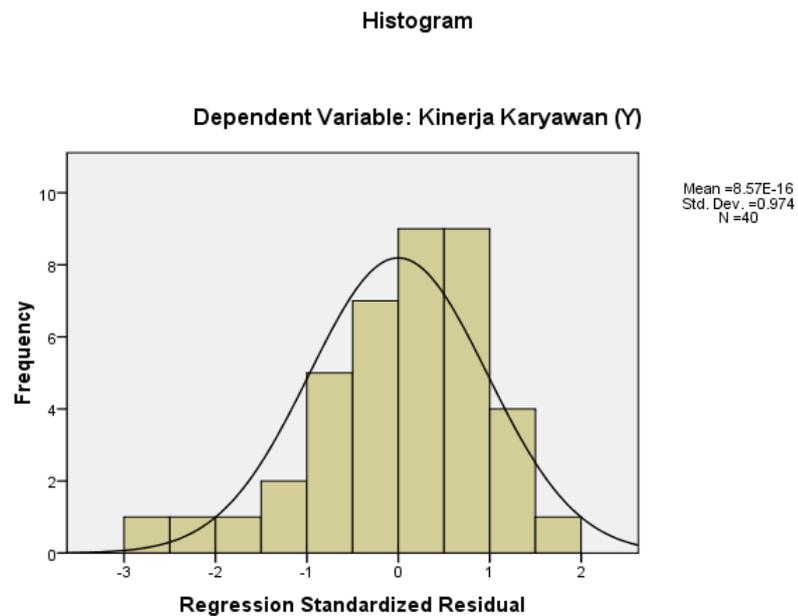
Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah diolah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas dengan hasil sebagai berikut :

4.1.4.1.1 Uji Normalitas

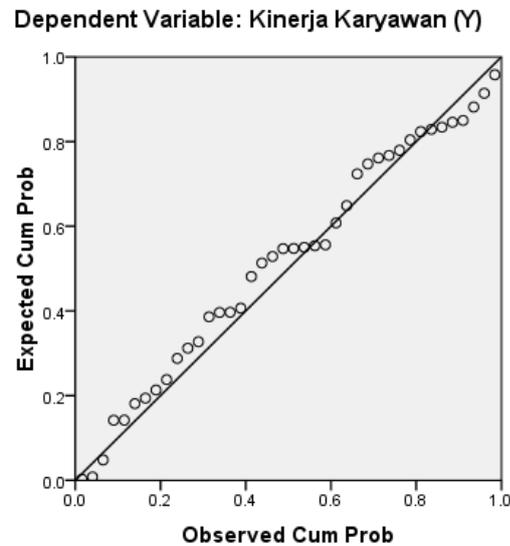
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah suatu variabel berdistribusi normal dapat dilakukan dengan pendekatan histogram dan *probability plot*. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas memperlihatkan bahwa distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng tidak condong kekanan dan kekiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

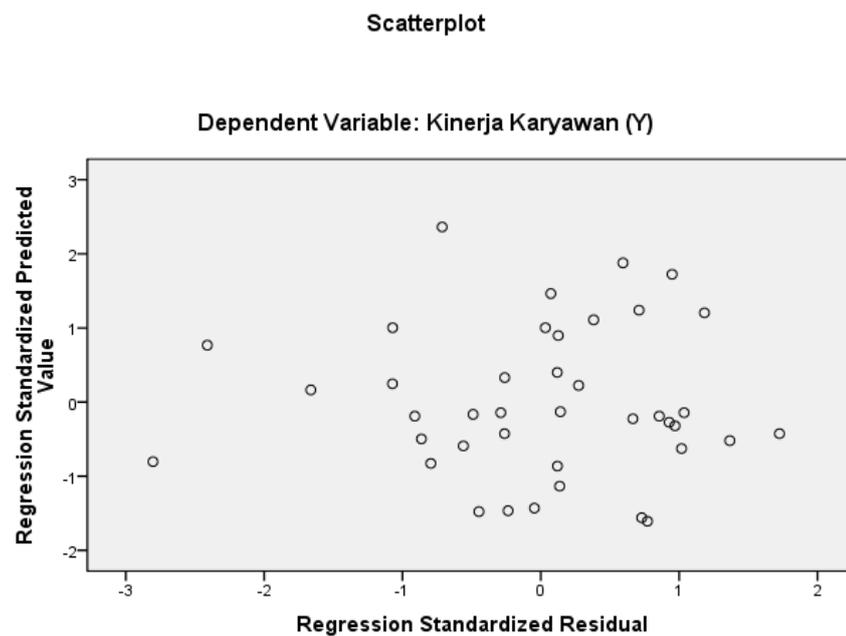
Gambar 4.2
Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar uji probability plot di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.

4.1.4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas dapat menggunakan metode grafik scatter plot.

Adapun dasar dalam pengambilan data heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan.

Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian terpenuhi.

4.1.4.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity* statistik. Uji ini dinyatakan multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* < 1,0. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.233 | 7.298 | | 2.128 | .003 | | | | | |
| | Disiplin (X1) | .608 | .217 | .360 | 2.803 | .000 | .500 | .419 | .343 | .909 | 1.101 |
| | Motivasi (X2) | .515 | .142 | .465 | 3.623 | .000 | .574 | .512 | .443 | .909 | 1.101 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabel uji multikolonearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni disiplin dan motivasi memiliki nilai *collinearity statistic tolerance* sebesar 0,909. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai *tolerance* $0,909 < 1,0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonearitas pada variabel penelitian ini.

4.1.4.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.233 | 7.298 | | 2.128 | .003 |
| Disiplin (X1) | .608 | .217 | .360 | 2.803 | .000 |
| Motivasi (X2) | .515 | .142 | .465 | 3.623 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,233+0,608X_1+0,515X_2+e$$

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah 8,233
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,608 yang berarti menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan sebesar 60,8%.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,515 yang berarti menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan

sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan sebesar 51,5%

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas disiplin dan motivasi memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

4.1.4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

4.1.4.3.1.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.233 | 7.298 | | 2.128 | .003 |
| Disiplin (X1) | .608 | .217 | .360 | 2.803 | .000 |
| Motivasi (X2) | .515 | .142 | .465 | 3.623 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Dari tabel 4.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 2,803 > t_{tabel} 2,024$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hal tersebut berarti bahwa disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DELI METROPOLITAN di Kota Medan.

4.1.4.3.1.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.233 | 7.298 | | 2.128 | .003 |
| Disiplin (X1) | .608 | .217 | .360 | 2.803 | .000 |
| Motivasi (X2) | .515 | .142 | .465 | 3.623 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Dari tabel 4.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 3,623 > t_{tabel} 2,024$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

4.1.4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 611.920 | 2 | 305.960 | 14.926 | .000 ^a |
| | Residual | 758.455 | 37 | 20.499 | | |
| | Total | 1370.375 | 39 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Nilai F pada tabel 4.13 diatas adalah $14,926 > F_{\text{tabel}} 3,24$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

4.1.4.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .668 ^a | .447 | .417 | 4.52756 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,447 atau 44,7%. Hal ini berarti bahwa 44,7% diberikan kepada variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Deli Metropolitan di Kota Medan

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT.Deli Metropolitan Medan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,804 dan ttabel sebesar 2,024 Dengan artian bahwa thitung > ttabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila disiplin yang dimiliki seluruh anggota di perusahaan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Saripuddin, 2019) yang mengemukakan disiplin merupakan kepatuhan

dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan dan Disiplin merupakan suatu perilaku karyawan yang mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. (Faustyna & Jumani, 2015)

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Arda, 2017; Jufrizen, 2018; Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020; Saripuddin, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan, artinya jika disiplin pada perusahaan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 3,623 dan ttabel sebesar 2,024. Dengan artian bahwa thitung > ttabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila motivasi yang diberikan dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Saripuddin & Handayani, 2017) yang mengemukakan bahwa motivasi

adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang diebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dan motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan. (Hasibuan & Bahri, 2018)

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Samsudin, 2010; Jufrizen, 2018; Dedek Gultom, 2015; Marpaung, 2014; Maisarah & Bahri, 2018; Astuti & Lesmana anugrah, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan, artinya jika Motivasi yang diberikan perusahaan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat

4.2.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan

Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 14,926 dan ttabel sebesar 0,000. Dengan artian bahwa Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. Hal ini berarti menandakan

bahwa apabila disiplin yang dimiliki karyawan sejalan dengan perilaku dan tindakan karyawan serta motivasi yang ada didalam perusahaan terkait masalah tugas maupun diluar tugas berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pt. Deli Metropolitan di Kota Medan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki yang dapat dijadikan acuan dengan harapan dapat mengatur bagaimana anggota-anggota dalam suatu perusahaan untuk bertindak karena kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. (Sun siagian & Khair, 2018)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (S. P. M. Hasibuan, 2011) yang mengemukakan disiplin yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja sementara Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menddorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (D. K. Gultom, 2014)

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Saripuddin & Handayani, 2017; Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020; Marpaug, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan, artinya jika disiplin dan motivasi pada perusahaan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. dengan nilai thitung sebesar 2,803 dan ttabel sebesar 2,024.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. dengan nilai thitung sebesar 3,623 dan ttabel sebesar 2,024.
3. Disiplin dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. dengan nilai Fhitung sebesar 14,926 dan Ftabel sebesar 3,24 dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan di Kota Medan. dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya disiplin lebih ditegakkan oleh seluruh anggota perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan perusahaan.
2. Sebaiknya perlunya motivasi yang jelas dalam perusahaan khususnya terkait dalam hal bonus, insentif, kompensasi yang baik agar karyawan

lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tidak menghambat pekerjaan dan akan memajukan perusahaan.

3. Kinerja karyawan yang ada di perusahaan dapat dibentuk melalui kedisiplinan dan motivasi yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu disiplin dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Populasi penelitian ini merupakan karyawan tetap pada PT. Deli Metropolitan di Kota Medan
3. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian kuisioner penelitian ini dikarenakan penelitian dilakukan dalam masa pandemik covid 19 yang membuat penulis sulit mendapatkan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Amstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : A handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ansofino, A. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish..
- 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., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Astuti, R., & Lesmana, O.P.A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502. Retrieved from <http://hdl.handle.net/11617/9980>
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bismala, L., Ariyanti, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Farid, H. T., & Hamid, D. (2016). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kedisiplinan dan jinerja pegawai PT.PLN Distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 32(1), 75–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja&Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Menggunakan SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamdyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proseding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134-147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, S. P. M. (2006). *Dasar-dasar perbankan* (Edisi 8). Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, S. P. M. (2011). *Manajemen Sumber Manusia* (Edisi 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapusaka Media.
- Jayanto, A. D. W. I. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengendalian Ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda s k r i p s i*, 1-46
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- 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. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Proseding: The National Conferences and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi, Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah data penelitian bisnis dengan spss* (R. Franita, ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmah Aqli.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi* (Edisi 1). Medan: Madenatera
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada badan usaha milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar National Kewirausahaan*, 365–372.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Bandung: Refika Aditama
- Maisarah, S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2). 71–80
- Marpaung, I.G. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15 (2), 1–18.
- 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>
- Moeheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU) : Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan* (Edisi 1). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Muwanah, S. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Narotama Surabaya*. 1-20
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Riduwan. (2002). *Skala pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Selemba Empat
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen, Katagori Bisnis Dan Keuangan Manajemen* (Edisi 10). Jakarta: Erlangga
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin kerja karyawan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja divisi Radiologi RSUP dokter Kariadi, semarang. *JRBI*, 2(1) 181-198.

- Siswanto, B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Soedjono. (2003). *Perencanaan Pelabuhan*. Bandung: ITB Press
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129–139.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tisnawati, E., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam*

Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan (1st ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yudiaatmaja, F. (2013). *analisis regresi dengan menggunakan aplikasi komputer statistik SPSS*. Jakarta: gramedia.

Yuliana, M., & T, E. G. P. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Pendaran Semarang*.1-11

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Karyawan Grand Fatma Hotel di Tanggorong Kutai. *Ejournal Administrasi Bisnis* 3(4), 900–910.

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Winny Gustia
Npm : 1605160207
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan 11 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Alamat : Jln H. Abd Majid No.12, Medan
Marelan
No. Telephone : 082277134376
Email : winnygustiaaa@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Mahmuddin
Pekerjaan : PNS
Nama ibu : Hj. Nurhabibah
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jln H. Abd Majid No.12, Medan
Marelan
No. Telephone : 081397088066
Email : habibahnur456@gmail.com

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negri 067248 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negri 20 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negri 7 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Medan, 27 juli 2020

(Winny Gustia)

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DELI METROPOLITAN MEDAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT Deli Metropolitan Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan Medan, Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Maka dari itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

Hormat Saya,

Winy Gustia
1605160207

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D1 D2
 D3
 D4 S1 S2
 S3

Lama Bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun 16-20 tahun
 > 20 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

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

Variabel Kinerja Pegawai

| NO. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Dengan pengetahuan yang bapak/ibu miliki, bapak/ibu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 2. | Bapak/ibu memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 3. | Pekerjaan yang bapak/ibu lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan. | | | | | |
| 4. | Kuantitas bapak/ibu sesuai dengan standar kerja yang ditentukan | | | | | |
| 5. | Bapak/ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja. | | | | | |
| 6. | Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. | | | | | |
| 7. | Ketika ada pekerjaan bapak/ibu yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik. | | | | | |
| 8. | Bapak/ibu sering melakukan kerjasama dengan karyawan lain | | | | | |
| 9. | Bapak/ibu merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja | | | | | |
| 10. | Bapak/ibu merasa diikuti sertakan dalam pembiayaan dalam bekerja | | | | | |
| 11. | Bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 12. | dengan adanya pengawasan bapak/ibu akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan. | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Variabel Disiplin

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Bapak/ibu dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2. | Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin | | | | | |
| 3. | Apabila bapak/ibu ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu | | | | | |
| 4. | Bapak/ibu selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor | | | | | |
| 5. | Bapak/ibu memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan | | | | | |
| 6. | Bapak/ibu selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat | | | | | |
| 7. | Bapak/ibu tidak pernah ditegur atasan karena kesalahan kerja | | | | | |
| 8. | Bapak/ibu berada diruang kerja saat masih waktu jam kerja. | | | | | |
| 9. | Bapak/ibu Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | yang diberikan atasan | | | | | |
| 10. | Apabila bapak/ibu ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu | | | | | |
| 11. | Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan.. | | | | | |

Variabel Motivasi

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Bapak/ibu merasa mendapatkan gaji yang layak | | | | | |
| 2. | Gaji yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan pekerjaan bapak/ibu. | | | | | |
| 3. | Bapak/ibu mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan | | | | | |
| 4. | Bapak/ibu bekerja diperusahaan untuk memperoleh insentif | | | | | |
| 5. | Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan. | | | | | |
| 6. | Kinerja bapak/ibu dihargai oleh atasan baik scara kualitas maupun kuantitas | | | | | |
| 7. | Bapak/ibu merasa nyaman ketika dalam beribadah | | | | | |
| 8. | Saya merasa aman selama bekerja diperusahaan | | | | | |
| 9. | Bapak/ibu ikut berpartisipasi | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | dalam kegiatan sosial di perusahaan. | | | | | |
| 10. | Bapak/ibu bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan | | | | | |

| No Resp. | Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | | | | | | Jumlah Skor |
|----------|---|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|----|-----|----|-------------|
| | Y-1 | | Y-2 | | Y-3 | | Y-4 | | Y-5 | | Y-6 | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 49 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 51 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 43 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 50 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 51 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 46 |
| 22 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 42 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 25 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 44 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 39 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 40 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| Σ | 162 | 170 | 170 | 169 | 151 | 147 | 155 | 156 | 152 | 141 | 151 | 151 | 1875 |
| Mean | 7,90 | 8,29 | 8,29 | 8,24 | 7,37 | 7,17 | 7,56 | 7,61 | 7,41 | 6,88 | 7,37 | 7,37 | |
| r hitung | 0,550 | 0,515 | 0,634 | 0,538 | 0,761 | 0,737 | 0,557 | 0,659 | 0,740 | 0,682 | 0,670 | 0,599 | |
| r tabel | 0,312 | |
| Kriteria | Valid | |

| No Resp. | Item Pertanyaan Variabel Motivasi (X2) | | | | | | | | | | Jumlah Skor |
|----------|--|---|------|---|------|---|------|---|------|----|-------------|
| | X2-1 | | X2-2 | | X2-3 | | X2-4 | | X2-5 | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 26 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 35 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 37 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 38 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 38 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 33 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 33 |

| | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Σ | 156 | 154 | 149 | 142 | 156 | 157 | 169 | 166 | 146 | 148 | 1543 |
| Mean | 7,61 | 7,51 | 7,27 | 6,93 | 7,61 | 7,66 | 8,24 | 8,10 | 7,12 | 7,22 | |
| r hitung | 0,637 | 0,680 | 0,723 | 0,626 | 0,725 | 0,729 | 0,672 | 0,570 | 0,776 | 0,748 | |
| r tabel | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | 0,312 | |
| Kriteria | Valid | |

| No Resp. | Item Pertanyaan Variabel Disiplin (X1) | | | | | | | | Jumlah Skor |
|----------|--|---|------|---|------|---|------|---|-------------|
| | X1-1 | | X1-2 | | X1-3 | | X1-4 | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 31 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 33 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 33 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 31 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 24 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 33 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 25 |

| | | | | | | | | | |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 35 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 40 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| Σ | 155 | 149 | 153 | 159 | 155 | 152 | 153 | 160 | 1236 |
| Mean | 7,56 | 7,27 | 7,46 | 7,76 | 7,56 | 7,41 | 7,46 | 7,80 | |
| r hitung | 0,783 | 0,753 | 0,529 | 0,607 | 0,793 | 0,560 | 0,527 | 0,517 | |
| r tabel | 0,312 | |
| Kriteria | Valid | |

DATA FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN (X1)

Frequency Table

Item_1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 30.0 |
| | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 75.0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | Setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 87.5 |

| | | | | |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| Setuju | 31 | 77.5 | 77.5 | 97.5 |
| Sangat Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 85.0 |
| Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 27.5 |
| Setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 77.5 |
| Sangat Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| Setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 92.5 |
| Sangat Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 25.0 |
| | Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 77.5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

DATA FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI (X2)

Frequency Table

Item_1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| | Setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 45.0 |
| | Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 82.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 57.5 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 25.0 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 82.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 17.5 |
| | Setuju | 28 | 70.0 | 70.0 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 10.0 |
| | Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 65.0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 70.0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 10.0 |
| | Kurang Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 42.5 |
| | Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Tidak Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 15.0 |
| | Kurang Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 32.5 |
| | Setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

DATA FREKUENSI KINERJA KARYAWAN (Y)

Frequency Table

Item_1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 75.0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 10.0 |
| | Setuju | 21 | 52.5 | 52.5 | 62.5 |
| | Sangat Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 70.0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|-------|---------------|----|-------|-------|-------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 5.0 |
| | Setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 70.0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 40.0 |
| | Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 42.5 |
| | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 25.0 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 30.0 |
| | Setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 77.5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|-------|---------------|----|-------|-------|-------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 17 | 42.5 | 42.5 | 45.0 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 72.5 |
| | Sangat Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 60.0 |
| | Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 82.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Kurang Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 32.5 |
| | Setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 82.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Tidak Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 12.5 |
| | Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 32.5 |
| | Setuju | 17 | 42.5 | 42.5 | 75.0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

DATA UJI VALIDITAS DISIPLIN

Correlations

| | | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Item_6 | Item_7 | Item_8 | Disiplin |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Item_1 | Pearson Correlation | 1 | .540** | .203 | .296 | .898** | .103 | .332* | .257 | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .208 | .064 | .000 | .527 | .037 | .110 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .540** | 1 | .260 | .244 | .559** | .455** | .428** | .278 | .753** |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .105 | .129 | .000 | .003 | .006 | .082 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .203 | .260 | 1 | .680** | .210 | .672** | -.018 | .169 | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | .208 | .105 | | .000 | .193 | .000 | .912 | .297 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .296 | .244 | .680** | 1 | .306 | .536** | .176 | .196 | .607** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .129 | .000 | | .055 | .000 | .276 | .225 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .898** | .559** | .210 | .306 | 1 | .107 | .385* | .221 | .793** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .193 | .055 | | .513 | .014 | .170 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .103 | .455** | .672** | .536** | .107 | 1 | .038 | .402* | .560** |
| | Sig. (2-tailed) | .527 | .003 | .000 | .000 | .513 | | .814 | .010 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .332* | .428** | -.018 | .176 | .385* | .038 | 1 | .159 | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .037 | .006 | .912 | .276 | .014 | .814 | | .327 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .257 | .278 | .169 | .196 | .221 | .402* | .159 | 1 | .517** |
| | Sig. (2-tailed) | .110 | .082 | .297 | .225 | .170 | .010 | .327 | | .001 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Disiplin | Pearson Correlation | .783** | .753** | .529** | .607** | .793** | .560** | .527** | .517** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

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

DATA UJI VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

| | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Item_6 | Item_7 | Item_8 | Item_9 | Item_10 | Motivasi |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|----------|
| Item_1 | 1 | .806** | .573** | .564** | .388* | .335* | .150 | .128 | .282 | .277 | .637** |
| | | .000 | .000 | .000 | .013 | .035 | .354 | .432 | .078 | .083 | .000 |
| | | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_2 | .806** | 1 | .666** | .459** | .413** | .314* | .217 | .185 | .390* | .315* | .680** |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .003 | .008 | .048 | .178 | .254 | .013 | .048 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .573** | .666** | 1 | .744** | .573** | .343* | .268 | .262 | .355* | .292 | .723** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .030 | .094 | .102 | .024 | .068 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .564** | .459** | .744** | 1 | .517** | .247 | .143 | .076 | .259 | .341* | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | | .001 | .124 | .378 | .642 | .107 | .031 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .388* | .413** | .573** | .517** | 1 | .688** | .461** | .275 | .430** | .384* | .725** |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | .008 | .000 | .001 | | .000 | .003 | .085 | .006 | .014 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .335* | .314* | .343* | .247 | .688** | 1 | .578** | .422** | .596** | .577** | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .048 | .030 | .124 | .000 | | .000 | .007 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .150 | .217 | .268 | .143 | .461** | .578** | 1 | .782** | .533** | .531** | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | .354 | .178 | .094 | .378 | .003 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .128 | .185 | .262 | .076 | .275 | .422** | .782** | 1 | .468** | .370* | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .432 | .254 | .102 | .642 | .085 | .007 | .000 | | .002 | .019 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .282 | .390* | .355* | .259 | .430** | .596** | .533** | .468** | 1 | .821** | .776** |
| | Sig. (2-tailed) | .078 | .013 | .024 | .107 | .006 | .000 | .000 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .277 | .315* | .292 | .341* | .384* | .577** | .531** | .370* | .821** | 1 | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .083 | .048 | .068 | .031 | .014 | .000 | .000 | .019 | .000 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .637** | .680** | .723** | .626** | .725** | .729** | .672** | .570** | .776** | .748** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

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

DATA UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations

| | | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Item_6 | Item_7 | Item_8 | Item_9 | Item_10 | Item_11 | Item_12 | Kinerja Karyawan |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|------------------|
| Item_1 | Pearson Correlation | 1 | .460** | .204 | .196 | .319* | .359* | .112 | .097 | .442** | .402* | .471** | .149 | .550** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .208 | .225 | .045 | .023 | .491 | .552 | .004 | .010 | .002 | .360 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .460** | 1 | .216 | .219 | .419** | .360* | .066 | .140 | .288 | .289 | .360* | .186 | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | .181 | .174 | .007 | .022 | .686 | .389 | .072 | .071 | .023 | .251 | .001 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .204 | .216 | 1 | .826** | .449** | .493** | .397* | .392* | .296 | .142 | .380* | .351* | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | .208 | .181 | | .000 | .004 | .001 | .011 | .012 | .064 | .384 | .016 | .026 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .196 | .219 | .826** | 1 | .363* | .336* | .490** | .314* | .178 | .111 | .250 | .203 | .538** |
| | Sig. (2-tailed) | .225 | .174 | .000 | | .021 | .034 | .001 | .049 | .272 | .495 | .120 | .209 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .319* | .419** | .449** | .363* | 1 | .750** | .414** | .416** | .552** | .557** | .423** | .218 | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .045 | .007 | .004 | .021 | | .000 | .008 | .008 | .000 | .000 | .007 | .177 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .359* | .360* | .493** | .336* | .750** | 1 | .326* | .438** | .573** | .408** | .426** | .242 | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .022 | .001 | .034 | .000 | | .040 | .005 | .000 | .009 | .006 | .132 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .112 | .066 | .397* | .490** | .414** | .326* | 1 | .744** | .212 | .248 | .129 | .287 | .557** |
| | Sig. (2-tailed) | .491 | .686 | .011 | .001 | .008 | .040 | | .000 | .190 | .123 | .427 | .073 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .097 | .140 | .392* | .314* | .416** | .438** | .744** | 1 | .530** | .432** | .123 | .421** | .659** |
| | Sig. (2-tailed) | .552 | .389 | .012 | .049 | .008 | .005 | .000 | | .000 | .005 | .450 | .007 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .442** | .288 | .296 | .178 | .552** | .573** | .212 | .530** | 1 | .693** | .356* | .374* | .740** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .072 | .064 | .272 | .000 | .000 | .190 | .000 | | .000 | .024 | .017 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .402* | .289 | .142 | .111 | .557** | .408** | .248 | .432** | .693** | 1 | .463** | .287 | .682** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .071 | .384 | .495 | .000 | .009 | .123 | .005 | .000 | | .003 | .072 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item_11 | Pearson Correlation | .471** | .360* | .380* | .250 | .423** | .426** | .129 | .123 | .356* | .463** | 1 | .601** | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .023 | .016 | .120 | .007 | .006 | .427 | .450 | .024 | .003 | | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .149 | .186 | .351* | .203 | .218 | .242 | .287 | .421** | .374* | .287 | .601** | 1 | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .360 | .251 | .026 | .209 | .177 | .132 | .073 | .007 | .017 | .072 | .000 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .550** | .515** | .634** | .538** | .761** | .737** | .557** | .659** | .740** | .682** | .670** | .599** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

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

DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .791 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 27.02 | 8.230 | .649 | .740 |
| Item_2 | 27.17 | 9.174 | .647 | .744 |
| Item_3 | 27.08 | 10.840 | .428 | .781 |
| Item_4 | 26.92 | 10.174 | .487 | .771 |
| Item_5 | 27.02 | 8.281 | .670 | .736 |
| Item_6 | 27.10 | 10.400 | .434 | .778 |
| Item_7 | 27.08 | 10.174 | .356 | .791 |
| Item_8 | 26.90 | 10.297 | .353 | .790 |

DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .874 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 34.68 | 24.328 | .548 | .865 |
| Item_2 | 34.72 | 23.846 | .595 | .862 |
| Item_3 | 34.85 | 23.413 | .645 | .858 |
| Item_4 | 35.02 | 24.025 | .524 | .867 |
| Item_5 | 34.68 | 23.661 | .652 | .858 |
| Item_6 | 34.65 | 24.233 | .668 | .859 |
| Item_7 | 34.35 | 24.131 | .590 | .863 |
| Item_8 | 34.42 | 24.712 | .466 | .871 |
| Item_9 | 34.92 | 21.507 | .686 | .855 |
| Item_10 | 34.87 | 21.548 | .643 | .860 |

DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .865 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 42.82 | 30.815 | .452 | .860 |
| Item_2 | 42.62 | 31.317 | .420 | .862 |
| Item_3 | 42.62 | 31.061 | .569 | .854 |
| Item_4 | 42.65 | 31.567 | .458 | .860 |
| Item_5 | 43.10 | 28.554 | .695 | .844 |
| Item_6 | 43.20 | 29.292 | .672 | .847 |
| Item_7 | 43.00 | 31.077 | .469 | .859 |
| Item_8 | 42.97 | 29.666 | .574 | .852 |
| Item_9 | 43.07 | 28.174 | .660 | .846 |
| Item_10 | 43.35 | 29.003 | .594 | .851 |
| Item_11 | 43.10 | 29.221 | .581 | .852 |
| Item_12 | 43.10 | 28.913 | .469 | .863 |

**DATA UJI REGRESI VARIABEL DISIPLIN (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)**

Regression

Variables Entered/Removed^d

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1 | Motivasi (X2), Disiplin (X1) ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^d

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .668 ^a | .447 | .417 | 4.52756 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^d

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 611.920 | 2 | 305.960 | 14.926 | .000 ^a |
| | Residual | 758.455 | 37 | 20.499 | | |
| | Total | 1370.375 | 39 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.233 | 7.298 | | 2.128 | .003 | | | | | |
| | Disiplin (X1) | .608 | .217 | .360 | 2.803 | .000 | .500 | .419 | .343 | .909 | 1.101 |
| | Motivasi (X2) | .515 | .142 | .465 | 3.623 | .000 | .574 | .512 | .443 | .909 | 1.101 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimensi on | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|------------|------------|-----------------|----------------------|---------------|---------------|
| | | | | (Constant) | Disiplin (X1) | Motivasi (X2) |
| 1 | 1 | 2.982 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .011 | 16.108 | .07 | .27 | .94 |
| | 3 | .006 | 22.185 | .93 | .73 | .05 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

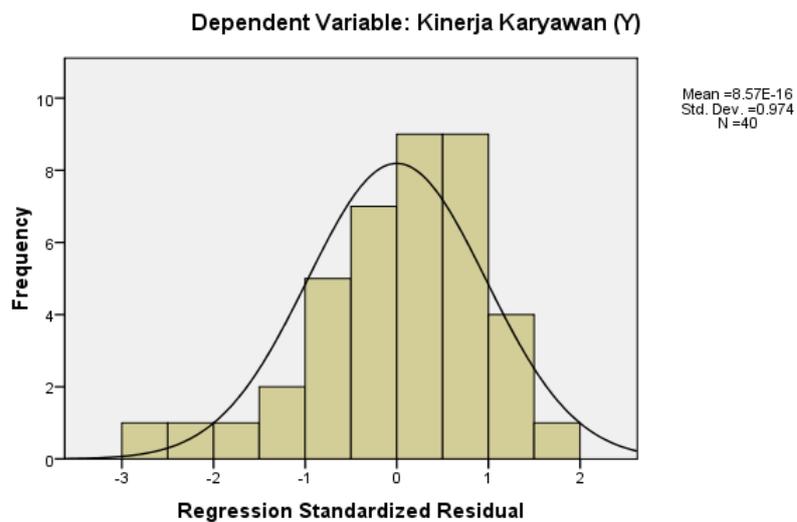
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|------------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 40.5116 | 56.2295 | 46.8750 | 3.96109 | 40 |
| Residual | -1.26931E1 | 7.81098 | .00000 | 4.40994 | 40 |
| Std. Predicted Value | -1.606 | 2.362 | .000 | 1.000 | 40 |
| Std. Residual | -2.804 | 1.725 | .000 | .974 | 40 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

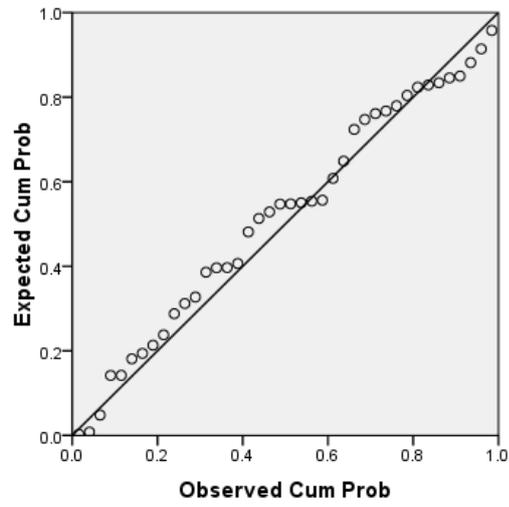
Charts

Histogram



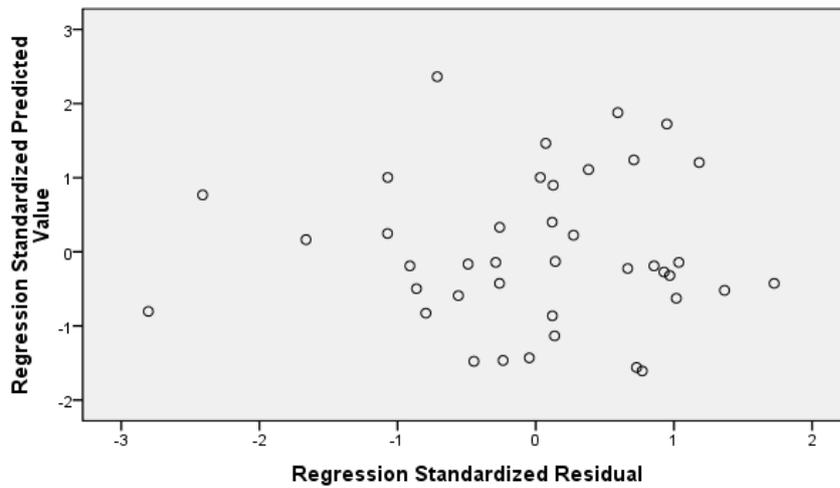
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL)=X1 X2 Y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Disiplin (X1) | Motivasi (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|--------------------------------|----------------|---------------|---------------|----------------------|
| N | | 40 | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 30.9000 | 38.5750 | 46.8750 |
| | Std. Deviation | 3.50677 | 5.35359 | 5.92772 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .161 | .143 | .115 |
| | Positive | .100 | .143 | .111 |
| | Negative | -.161 | -.110 | -.115 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.021 | .903 | .727 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .249 | .389 | .665 |

a. Test distribution is Normal.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Predicted Value |
|--------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 46.8750000 |
| | Std. Deviation | 3.96109188 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .152 |
| | Positive | .152 |
| | Negative | -.067 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .960 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .316 |

a. Test distribution is Normal.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| | | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Catatan: profitabilita yang lebih kecil ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung sedangkan profitabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi f untuk profitabilita = 0,05

| df (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |



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: 896/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2020

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

Medan, 12/1/2020

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Winny Gustia
NPM : 1605160207
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. kurangnya semangat kerja pada karyawan
2. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai
3. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasi terhadap kinerja karyawan
4. Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan
5. Menurunnya motivasi kerja dalam bidang pekerjaannya
6. Kendala yang dihadapi perusahaan dalam peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Keterampilan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Deli Metropolitan Medan

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

Hormat Saya
Pemohon


(Winny Gustia)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 896/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2020

Nama Mahasiswa : Winoy Gustia
NPM : 1605160207
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 12/1/2020
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Sapruddin Hsb. SE., M.Si

Judul Disetujui**)

1. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deli Metro poltan medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 13 Januari 2020.

Dosen Pembimbing


(Jasman Sarifuddin) Hsb. SE. M.Si

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

*) Ditai oleh Dosen Pembimbing, kemudian ditandatangani mahasiswa ke-2 ini pada form validasi "Tahap Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

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

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : WINNY GUSTIA

NPM : 1605100207

Tempat/tgl Lahir : MEDAN / 01 - 08 - 1998

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JI. H. ABD. MAJID HERP
NO 12 MARELAN

Tempat Penelitian : PT. DELI METRO POLITAN

Alamat Penelitian : JL. WILHELM ISKANDAR
KEC. PERCUT SEITUAN

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Winny Gustia.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Wimby Gustia
NPM : 1605160207
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammiadiyah 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 identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan ³⁰⁻⁰¹.....2019 .
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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 :

Nama : WINNY GUSTIA
N.P.M. : 1605160207
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Agustus 1998
Alamat Rumah : H.Abd Majid Medan Marelan
JudulProposal : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DELI METROPOLITAN MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

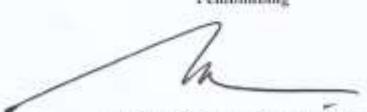
| Item | Komentar |
|------------|---|
| Judul | |
| Bab I | Mentipikasi Masalah , latar belakangnya dijelaskan permasalahan perusahaan . |
| Bab II | Dasar teori yg berkaitan dengan judul. |
| Bab III | Indikatornya diganti dengan yang lebih jelas sumbernya . |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Senin, 02 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

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

Sekretaris

Dr. JURIZEN, S.E., M.Si.
Penbimbing

SATRIA TIRTA YASA, PhD.



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 : WINNY GUSTIA
N .P.M. : 1605160207
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Agustus 1998
Alamat Rumah : H.Abd Majid Medan Marelan
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DELI METROPOLITAN MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.*

Medan, Senin, 02 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

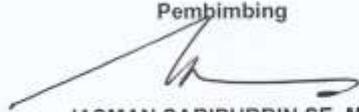
Sekretaris


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Pembanding


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

SATRIA TIRTAYASA, PhD.

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

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

085 809466 surat.ki.apa@umsu.ac.id

**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 : 504 / TGS / II.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 : 30 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : WINNY GUSTIA
N P M : 1605160207
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT.Deli Metro Politan Medan

Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**30 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1441 H
30 Januari 2020 M

Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.SI.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 504 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 05 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 30 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.DELI METRO POLITAN MEDAN
Jln.Willem Iskandar Kec.Pereut Sei Tuan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : WINNY GUSTIA
Npm : 1605160207
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Deli Metro Politan Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal

Medan, 2 Februari 2020

Kepada Yth :

Bapak H. Januri, SE., MM.,Si

Di-

Tempat

No : 018/LG/DMP/PSR/II/2020

Lamp : --

Hal : Izin Riset di Perusahaan

Dengan Hormat

Sehubungan dengan surat No. 504/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 30 Januari 2020, Permohonan Izin Riset di Perusahaan, Dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

Nama : WINNY GUSTIA

Npm : 1605160207

Jurusan : MANAJEMEN

Permohonan Izin Riset di Perusahaan atas Mahasiswa jurusan Manajemen disetujui untuk melaksanakan Izin Riset di Perusahaan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deli Metropolitan"

Demikian surat ini kami buat untuk dapat digunakan seperlunya.

Hormat Kami

PT. DELI METROPOLITAN



Gentry Galerry, SH
Legal Departement



DELI METROPOLITAN GROUP
REAL ESTATE

No : 018/LG/DMP/PSR/II/2020
Lamp : -
Hal : Keterangan Selesai Riset

Medan, 20 Februari 2020

Kepada Yth :
Bapak H. Januri, SE.,MM.,M.Si
Di -
Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi Mahasiswa Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini kami menerangkan sebagai berikut :

Nama : Winny Gustia
NIM : 1605160207
Sem/Jurusan : VIII (Delapan)

Bahwa benar telah menyelesaikan Riset di Perusahaan kami dalam rangka penyusunan skripsi dengan Judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DELI METROPOLITAN"

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sepenuhnya.

Hormat Kami
PT. DELI METROPOLITAN


Genti Gallery, SH
Legal Department