

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM  
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**INA SHINTYA**  
**1505160333**

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 17 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

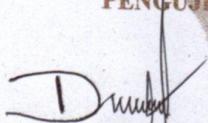
**MEMUTUSKAN**

Nama : INA SHINTYA  
NPM : 1505160333  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADICABANG TUASAN MEDAN**

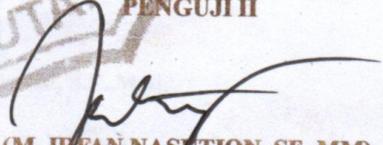
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

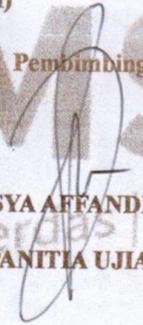
**PENGUJI I**

  
(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM)

**PENGUJI II**

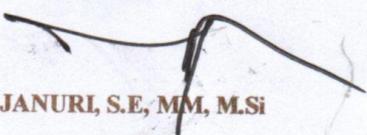
  
(M. IFFAN NASUTION, SE, MM)

**Pembimbing**

  
(SATRIA MIRSYAH AFFANDI, NST, SE, M.Si)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

  
ADE GUNAWAN, S.E, M.Si



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Ina Shintya  
NPM : 1505160333  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Satria Mirsya Affandy Nst, S.E.,M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si

## ABSTRAK

**Ina Shintya, 1505160333, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik faktor yang dianggap penting adalah faktor motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebanyak 55 orang dan sampel yang digunakan dalam penentuan ini adalah sebanyak 55 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Asumsi Klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Hipotesis terdiri dari uji t, uji f, dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan, dibuktikan dari hasil uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,431 sedangkan  $t_{tabel}$  2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Dari hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dibuktikan dari hasil uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,473 sedangkan  $t_{tabel}$  2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$   $H_0$  ditolak, dimana  $F_{hitung}$  92,868 > 3,18  $F_{tabel}$ .

Selanjutnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,781 atau sebesar 87,1% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dan 12,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh.*

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta memberikan kesehatan, kekuatan, kemampuan, kemudahan atas segala nikmat yang diberikan-nya kepada penulis, sampai penulis dapat menyelesaikan proposal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini. Sholawat berangkaikan salam penulis sajikan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Aamin.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, atas rahmad Ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan proposal yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan”***. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh organisasi baik organisasi berskala kecil maupun besar. Menciptakan organisasi yang maju dan terus berkembang sangat diperlukan praktik kerja sdm yang berkualitas, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam penyelesaian proposal ini , banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis sangat bersyukur dan ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis.

Adapun ucapan terimakasih yang ingin penulis sampaikan yaitu, kepada:

1. Kedua orangtua, Ayahanda tersayang Amiruddin dan Ibunda tercinta Yatenah, yang telah memberikan banyak dukungan baik berupa dukungan moril, material, kasih sayang dan doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sutra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr.Zufrizen S.E M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Satria Mirsya Affandy Nst S.E M.Si selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan proposal ini.

9. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Kepada teman seperjuangan Saya Fika Jayanti, Putrichia Astary, Siska Cahyani, Srihabilla Samzaera, dan Wina Safitri Siregar..
11. Sahabat-sahabat penulis, Aisyah, Cia, Ratna, Yayang, Lina, Arum, Alm.Uma. Untuk seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan semangat selama proses penyelesaian skripsi.

Dalam menyusun proposal ini penulis berusaha sebaik mungkin menyelesaikan-nya. Penulis berharap agar proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Dengan besar hati penulis menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk proposal yang lebih baik. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

**Billahii Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat**

**Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Maret 2019

Penulis

INA SHINTYA  
1505160333

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Uraian Teori .....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Motivasi Kerja .....	15
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	15
b. Tujuan Motivasi Kerja .....	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	19
3. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
C. Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Defenisi Operasional.....	28
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	30
D. Populasi Dan Sampel .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32

F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian .....	42
1. Deskripsi Data.....	43
a. Identifikasi Karakteristik Responden.....	43
b. Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	50
1. Uji Asumsi Klasik.....	50
2. Uji Regresi Linier Berganda .....	54
3. Uji Hipotesis .....	56
4. Koefisien Determinasi (D).....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Masalah Pada Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Masalah Pada Motivasi Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.3 Masalah Pada Disiplin Kerja Karyawan .....	5
Tabel 3.1.Indikator Kinerja Karyawan .....	29
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	29
Tabel 3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	30
Tabel 3.4. Proses Pelaksanaan Penelitian.....	31
Tabel 3.5. Skala Likert.....	32
Tabel 3.6 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	34
Tabel 3.7 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	34
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.1 Skala Likert.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja .....	45
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Bierganda .....	55
Tabel 4.10 Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	56

Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji-t).....	60
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
Gambar 3.1 Uji Parsial.....	39
Gambar 3.2 Uji Simultan .....	40
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram .....	50
Gambar 4.2 Uji Normalitas Normal P-Plot .....	51
Gambar 4.3 Grafik Heteroskedastisitas .....	53
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	58
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman telah membawa kita pada perubahan hidup manusia yang semakin pesat. Perubahan signifikan terlihat pada perkembangan ekonomi dan taraf hidup manusia, hal ini ditunjukkan oleh banyaknya perusahaan baru yang didirikan di Indonesia baik berskala kecil maupun besar.

Berdasarkan data sensus Badan Pusat Statistik (BPS) ada 3,98 juta Perusahaan baru di Republik Indonesia (RI) dalam 10 tahun terakhir dan jumlah Perusahaan di Indonesia tercatat ada sebanyak 26,7 juta. Angka ini meningkat di bandingkan hasil Sensus Ekonomi 2006 yang sebanyak 22,7 juta perusahaan. Artinya ada 3,98 juta perusahaan baru dalam 10 tahun terakhir. Perkembangan jumlah penduduk dan tumbuhnya usaha modern seperti Bisnis Online yang memanfaatkan media sosial memberikan andil meningkatnya aktivitas ekonomi di Indonesia. Saat ini semakin tingginya persaingan perdagangan menjadikan perusahaan-perusahaan di Indonesia harus pintar dalam menciptakan sebuah kebijakan yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan asing. Jika dibedakan menurut skala usaha, 26,26 juta usaha (98,33%) berskala Usaha Mikro Kecil (UKM) dan 450.000 Perusahaan berskala Usaha Menengah Besar (UMB) (Detik Finance, 2017).

Lapangan pekerjaan yang meningkat, tentunya juga sejalan dengan meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia pada perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh positif terhadap Pemerintah dalam mengatasi masalah

pengangguran yang terjadi. Beban pemerintah berkurang dalam menyediakan lapangan pekerjaan terhadap Masyarakat Indonesia. Tetapi hal seperti ini juga tidak boleh di sepelekan begitu saja, sebab walaupun semakin banyak terbentuknya Perusahaan-Perusahaan baru di Indonesia, tidak menjamin berkurang seutuhnya pengangguran di Indonesia, apabila tidak disesuaikan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Keadaan ini menjadi tantangan bagi sumber daya manusia terutama untuk kalangan millennial dalam meningkatkan potensi dan kualitas diri. Dengan demikian kinerja merupakan kemampuan dalam usaha karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol sampai tercapainya tujuan utama organisasi atau perusahaan (Nofriansyah, 2018).

Bisa saja untuk lima atau sepuluh tahun yang akan datang perusahaan tidak lagi menggunakan sumber daya manusia, tetapi beralih menggunakan sumber daya teknologi seperti robot ataupun mesin yang dapat menyelesaikan pekerjaan layaknya yang dikerjakan oleh manusia. Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, dengan istilah lainnya karyawan bukan saja sebagai fungsi operasional perusahaan melainkan sebagai salah satu asset bagi perusahaan untuk kepentingan jangka panjang. Tanpa adanya karyawan perusahaan ataupun organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nofriansyah, 2018). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu

motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada penelitian ini penulis akan membahas tentang motivasi kerja dan disiplin kerja hubungannya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis sebelumnya, penulis melihat kurangnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Berikut uraian permasalahan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel 1.1.  
Permasalahan Pada Kinerja Karyawan

No.	Bentuk Masalah	Jumlah
1.	Sikap karyawan yang kurang baik dalam menanggapi keluhan konsumen.	1
2.	Kurang responsive satpam dalam menanggapi tamu	1
3.	Karyawan kurang baik dalam memberikan informasi	1

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa ada salah satu karyawan yang kurang baik sikapnya, dalam menanggapi keluhan pelanggan. Sementara hal ini merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut, untuk dapat melayani dan menerima keluhan konsumen mengenai kualitas pelayanan, tarif air serta kualitas air yang diberikan. Ini terjadi pada karyawan dibagian *Customer Service* yang khusus menangani konsumen. Adapun kurangnya responsive satpam dalam menanggapi tamu, dimana pada saat tamu datang satpam tidak memberikan tanggapan yang baik. Seperti, tamu yang datang memiliki kepentingan dengan salah satu karyawan bagian umum. Dan tamu tersebut menanyakannya kepada satpam apakah karyawan yang akan ditemuinya sudah datang atau belum tapi satpam justru lebih fokus dengan ponselnya dan menjawabnya setelah beberapa saat kemudian. Pada masalah terakhir kinerja karyawan, penulis mengamati

bahwa ada salah satu karyawan yang masih kurang baik dalam memberikan informasi tentang perusahaan sementara, hal itu merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Tabel 1.2.

Permasalahan Pada Motivasi Kerja Karyawan

No.	Bentuk Masalah	Jumlah
1.	Kurangnya motivasi kerja di dalam diri karyawan	7
2.	Kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja	3
3.	Kurangnya motivasi dari perusahaan	5

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kurangnya motivasi kerja di dalam diri karyawan dengan maksud bahwa ada beberapa karyawan yang tidak langsung terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan sendirinya di kondisi dan situasi tertentu. Seperti masih ada beberapa karyawan yang menunda pekerjaan disaat pagi hari, padahal sudah memasuki jam kerja dan menunda melanjutkan pekerjaan setelah jam makan siang. Selain itu dari hasil pengamatan penulis, bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja. Seperti ada beberapa karyawan yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar perusahaan. Tetapi rekan kerja yang berada disekitar yang mengetahui rekannya seperti itu justru diam saja atau mengabaikannya. Dalam situasi seperti ini rekan kerja seharusnya bisa mengingatkan untuk tidak berkumpul seperti itu dan membahas hal-hal yang tidak berkaitan dengan perusahaan. Selanjutnya yaitu kurangnya motivasi dari perusahaan, baik berupa pemberian refreshing.

Motivasi merupakan suatu faktor yang memacu seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atas dorongan dari dalam diri sendiri atau dari faktor lainnya. Dengan makna lain arti motivasi sebagai dorongan yang mengakibatkan

seseorang mau untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, waktu dan tenaga untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, dan mengarahkan dan memelihara perilaku (Darmadi, 2018)

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017).

Tabel 1.3.

Permasalahan Disiplin Kerja Karyawan

No.	Bentuk Masalah	Jumlah
1.	Ada beberapa karyawan yang sering terlambat	5
2.	Kurangnya disiplin kerja satpam	1
3.	Suasana kerja kurang kondusif	3

Sumber : Data diolah (2018)

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilaksanakan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun hasil dari pengamatan penulis sebelumnya dari tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat di jam masuk kerja. Selain itu kurang disiplin kerja satpam dalam bekerja. Satpam bermain ponsel di jam kerja, sehingga satpam tidak terlalu tanggap dengan tamu

dan karyawan yang keluar masuk di dalam perusahaan. Maksud dari kurangnya kondusif, disebabkan karna ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini terjadi pada beberapa karyawan yang terkadang duduk-duduk santai dan membahas hal-hal yang diluar perusahaan pada jam kerja.

Sedangkan di dalam perusahaan disiplin kerja karyawan sangat diharapkan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku individu atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, seperti etika, norma, dan kaidah yang berlaku di dalam perusahaan dengan tujuan tertentu (Kurniawan & Alimudin, 2015).

Kedisiplinan dapat menjaga kesalahan dan kecerobohan yang dapat merugikan karyawan. Membangun kedisiplinan sama halnya dengan membangun budaya kerja produktif yang mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pada saat suatu aturan dilanggar efektivitas perusahaan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung tingkat pelanggarannya. Setiap perusahaan harus memiliki peraturan yang jelas untuk mengatur segala tindakan karyawan. Peraturan ini dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis. Setiap ada peraturan tentunya ada sanksi untuk karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya sanksi yang nyata, karyawan akan berfikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan masih kurang baik.
3. Kinerja karyawan PDAM tirtanadi kurang maksimal.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Jadi berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi masalah penelitian pada motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Khususnya karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Medan.
- b. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- c. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi Penulis

Penulis merasa bahwa penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa juga sebagai hasil kerja. Di dalam organisasi kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan karyawan (Pianda, 2018).

Kinerja karyawan atas dasar kemampuan, yang di dukung oleh motivasi yang bisa mempengaruhi suatu keragaman berupa produktivitas kerja menjadi lebih baik (Riniwati, 2016). Kinerja karyawan memberikan kontribusi besar kepada organisasi atas hasil kerja mereka. Kinerja karyawan sebagai wujud dari perilaku kerja yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya, sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi dalam jangka waktu pendek maupun panjang. Sehingga dibutuhkan visi yang selaras antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh karyawan sebagai tanggungjawab pelaksana usaha.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui pada tingkat pencapaian hasil karyawan yang dihubungkan dengan visi perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018). Kinerja juga merupakan

tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Dalam makna lainnya kinerja adalah tingkat prestasi seseorang pada suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktifitas (Riyadi, 2011). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Di dalam suatu perusahaan kinerja karyawan tidak terlepas dari dua hal: (1) motivasi yaitu suatu sifat yang membangkitkan semangat (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas (Setiawan, 2013).

#### b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Hampir dipastikan setiap perusahaan membuat kebijakan standar penilaian kerja terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting bagi perusahaan sebagai bentuk pengamatan terhadap hasil kerja karyawan.

Salah satu yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian kinerja. Keberadaan penilaian kinerja perlu ditindaklanjuti dengan tindakan. Seperti pelatihan, pemberian penghargaan maupun teguran bagi karyawan yang tidak mematuhi standart kinerja (Vidianingtyas & Putri, 2014).

Adapun tujuan penilaian kinerja lainnya menurut Susanto (2017) untuk mengenali SDM yang dilakukan pembinaan, menentukan kriteria tingkat pemberian kompenasasi, memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan, memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan,

membantu persiapan pegawai untuk memegang pekerjaan yang jenjangnya lebih tinggi dengan peningkatan kualitas kerja dan perilaku.

Menurut Hidayat & Taufiq (2012) penilaian kinerja karyawan dapat diukur melalui, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need For Supervision, Interpersonal* sebagai berikut:

- 1) *Quantity*, seberapa banyak jumlah yang dihasilkan, misalnya laba, jumlah unit, sekaligus jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
- 2) *Quality*, merupakan tingkat sampai sejauh mana proses atau hasil pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- 3) *Time Liness*, sampai sejauh mana pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi out put lain dari waktu yang telah ditentukan.
- 4) *Cost Effectiveness*, sampai sejauh mana tingkat penggunaan sdm, teknologi, keuangan, dan material untuk mencapai hasil tertinggi.
- 5) *Need For Supervision*, sampai sejauh mana tingkat karyawan dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal Impact*, sampai sejauh mana tingkat karyawan dalam menjaga harga diri, nama baik dan kerja sama di dalam perusahaan.

Penetapan standar penilaian kerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah memenuhi standart yang diharapkan perusahaan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan yang sesungguhnya dengan hasil yang diharapkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (2003) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan minat seorang karyawan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan dalam menerima penyampaian perintah atau tugas yang diberikan pimpinan.
- 3) Peran dan tingkat motivasi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi, dimana motivasi dapat menggerakkan seseorang untuk berusaha dalam mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Holil & Sriyanto, 2010).

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.

Adapun pendapat yang menyampaikan tentang indikator-indikator kinerja Prawirosentono (2008) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas

Efektifitas adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

## 2) Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum, peraturan dan norma-norma. Disiplin karyawan merupakan wujud sikap dalam mematuhi hukum, peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.

## 3) Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah bagian yang tak terpisahkan atas kepemilikan wewenang.

## 4) Inisiatif

Inisiatif adalah dorongan atas diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja. Inisiatif seorang karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kepribadian yang aktif, tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

## **2. Motivasi Kerja**

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara alamiah setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan dalam kehidupan. Dan sebagian besar dari kebutuhan hidupnya yang menjadi motif seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu pada saat dan waktu tertentu. Oleh sebab itu, kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan apabila kebutuhan tersebut muncul hingga mencapai taraf intensitas tertentu.

Motivasi merupakan fungsi dari motif kebutuhan seseorang (*motive*), harapan (*expectation*) dan rangsangan (*incentive*). Motivasi adalah serangkaian pemberian untuk mendorong karyawan, mau melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan arti lain motivasi menjadi suatu kekuatan dan dorongan untuk melakukan tindakan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Proses motivasi lebih menekankan pada isi kebutuhan, tetapi juga fokus pada bagaimana dan apa tujuan individu dimotivasi menurut (Utaminingsih, 2017).

Motivasi bisa dikatakan sebagai energi yang dapat menggerakkan diri individu lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun dorongan yang dapat memotivasi karyawan yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri karyawan merupakan pihak lain (Darmadi, 2018)

Setiap individu memiliki perbedaan tingkat motivasi, ada yang tinggi, sedang dan rendah. Tentu di dalam organisasi hal ini sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang tidak selamanya di pengaruhi oleh motivasi *ekstrinsik*, yaitu pemenuhan kebutuhan dengan keuangan semata. Kebanggaan akan diri sendiri ketika dapat melakukan suatu pekerjaan yang sementara orang lain belum tentu bisa melaksanakan, dan mencintai pekerjaan yang dijalani atas minat yang besar terhadap pekerjaannya juga dikenal dengan istilah motivasi *Intrinsik* (Hidayat & Taufiq, 2012).

Motivasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dijadikan sebagai acuan yang mendorong perbuatan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Perilaku kerja seseorang pada hakekatnya ditentukan oleh keinginan dalam mencapai beberapa tujuan. Pada istilah lain keinginan adalah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang mau melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Hariandja, 2002).

Biasanya motivasi juga dapat dijadikan sebagai salah satu alat oleh perusahaan, agar karyawan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pengetahuan tentang pola motivasi akan membantu pimpinan dalam memahami karakter masing-masing dari setiap karyawan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan cara-cara yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut pandangan lainnya motivasi dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk meningkatkan upaya dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan mengeluarkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan (Robbin, 1996). Dengan diberikannya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara juga (Susanto, 2017).

## b. Tujuan Motivasi Kerja

Salah satu tantangan terberat untuk setiap perusahaan adalah bagaimana memotivasi karyawan, agar bisa bekerja dengan sebaik mungkin. Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan, sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal.

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan menurut Lila Bismala Dkk (2015) adalah sebagai berikut:

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

## c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2016) yaitu:

### 1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup diperlukan agar seseorang dapat bertahan hidup, yang termasuk di dalam kebutuhan ini yaitu makanan, minum, rumah, pakaian dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup ini dapat merangsang karyawan termotivasi dalam bekerja.

## 2) Kebutuhan Masa Depan

Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidup serta memiliki masa depan yang lebih baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

## 3) Kebutuhan Harga Diri

Karyawan butuh penghargaan dan pengakuan dari orang lain seperti pimpinan, rekan kerja atau yang lainnya atas diri mereka. Idealnya timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Tetapi pemimpin juga perlu memperhatikan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang karyawan, maka semakin tinggi pula prestasinya.

## 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai, melalui kemampuan, keterampilan dari prestasi yang telah dicapai, sebagai bentuk kepuasan diri. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap atas potensi seseorang secara penuh.

### d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Abas (2017) adalah:

- 1) Umpan balik atas hasil pekerjaan.
- 2) Berusaha untuk unggul
- 3) Senang dan menikmati pekerjaan.
- 4) Ingin mendapatkan perhatian dan pujian dari rekan kerja.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada hakekatnya yaitu menumbuhkan kesadaran kepada setiap karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya yang telah dibebankan (Harlie, 2011). Sudah seharusnya setiap karyawan mengerti arti pentingnya kedisiplinan, yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga bermanfaat untuk diri karyawan itu sendiri dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan yang dibuat bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku adil. Dalam arti baik untuk pimpinan tertinggi maupun untuk karyawan bawah.

Jika karyawan menganggap bahwa disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan, pasti perilaku karyawan akan mengarah untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan (Afandi, 2016). Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002).

Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku individu atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, seperti etika, norma, dan kaidah yang berlaku di dalam perusahaan dengan tujuan tertentu (Kurniawan & Alimudin, 2015). Adapun menurut pandangan lainnya disiplin merupakan proses latihan yang

memperkuat koreksi, sanksi serta kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan (Safitri, 2013).

#### b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama penerapan disiplin kerja pada perusahaan, untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kinerja yang kurang memuaskan. Untuk itu, perhatian harus dipusatkan pada tujuan perbaikan, justru bukan menyalahkan (Sierma & Saragih, 2010).

Disiplin kerja dapat digunakan untuk mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran karyawan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan waktu ataupun mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih baik, guna menjaga efisiensi dengan mengoreksi tindakan-tindakan karyawan dalam itikad perbuatan tidak baik terhadap perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan untuk perusahaan maupun karyawan. Pada perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Sama halnya seperti di perusahaan, seorang pimpinan adalah seseorang yang menjadi panutan bagi karyawannya. Jadi apabila pimpinan pada perusahaan tidak disiplin bisa aja karyawan itu ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan, karena lingkungan kerja menjadi panutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal (Sutrisno, 2009).

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan menurut Afandi (2016) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor Kepemimpinan.
- 2) Faktor kemampuan.
- 3) Faktor sistem penghargaan.
- 4) Faktor keadilan.
- 5) Faktor balas jasa.
- 6) Faktor pengawasan melekat.
- 7) Faktor sanksi hukuman.

- 8) Faktor ketegasan.
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan.

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Harlie (2010) sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu.
- 2) Selalu menaati ketentuan jam kerja.
- 3) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif.
- 4) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- 7) Memiliki sikap yang baik.
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja lainnya menurut Hasibuan (2010) sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaanyabpegawai diharuskan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak

membuang waktu yang ada di dalam standart pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## **B. Kerangka Konseptual**

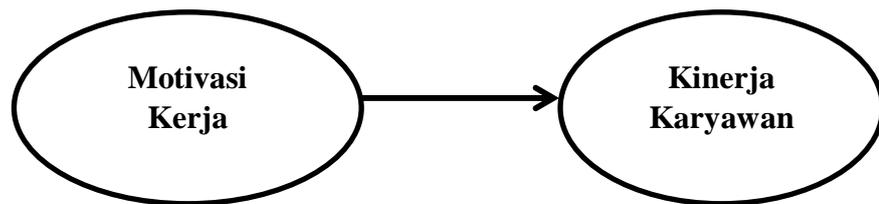
Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan, sehingga motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Setiawan (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil penelitian terdahulu lainnya menurut Jufrizen (2017) diketahui ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja perawat maka kinerja perawat juga akan mengalami peningkatan.

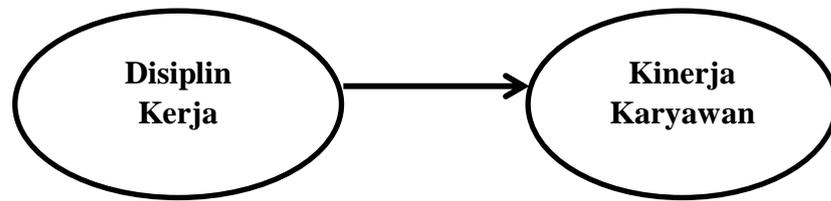
Bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan Mujiatun (2015).



Gambar 2.1  
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Sahanggamu & Mandey (2014) terdahulu mengemukakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian lainnya menurut Sajangbati (2013). menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehingga kinerja dapat terganggu. Menurut penelitian Saripuddin (2016) bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.



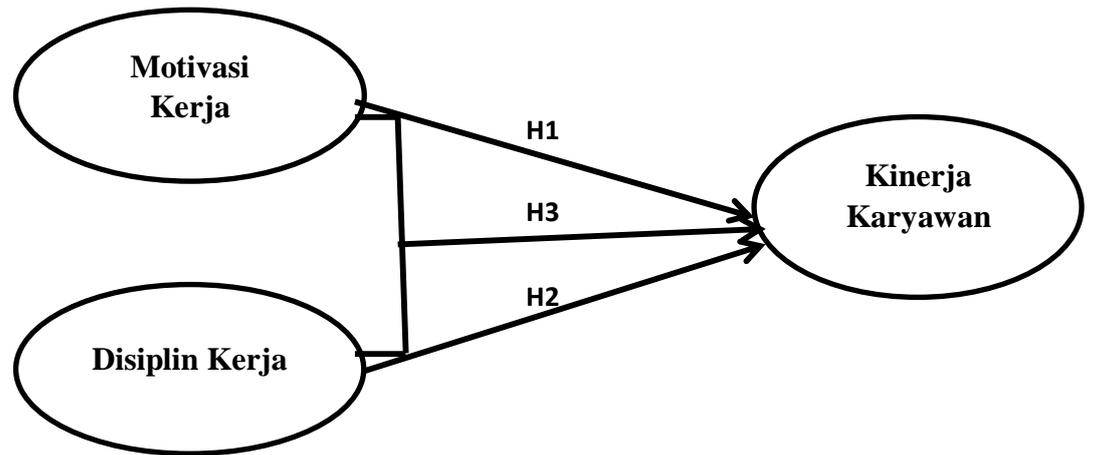
Gambar 2.2.  
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian terdahulu menurut Sutrisno & Azis Fathoni (2016) hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Adapun hasil penelitian lainnya yaitu menurut Sajangbati (2013) menunjukkan secara bersamaan motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin bagi kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu lainnya Katiandagho, dkk (2014) disiplin kerja, dan motivasi merupakan hal penting bagi suatu perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan hasil motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3.  
Paradigma Penelitian

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada di perusahaan, pada masalah penelitian dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan atau pengabung diantara kedua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut pandangan Sugiono (2010). metode kuantitatif ini termasuk filsafat yang memandang realitas/fenomena yang dapat diklarisifikasikan, konkret, relatif tetap, terukur, teramati, yang berhubungan dengan sebab dan akibat. untuk itu pendekatan penelitian ini bersandar pada kevalidan, populasi, dan sampel, adanya dugaan sementara atau hipotesis, data berupa angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu:

## 1. Kinerja (Y)

Kinerja yaitu hasil kerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, dan hasil kerja tersebut mencapai sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 3.1.**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Efektifitas
2	Disiplin
3	Tanggungjawab
4	Inisiatif

Sumber: (Prawirosentono, 2008)

## 2. Motivasi Kerja (XI)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat dijadikan sebagai dorongan agar seseorang mau melaksanakan dan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan pada perusahaan.

**Tabel 3.2.**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Umpan balik atas hasil pekerjaan
2	Berusaha untuk unggul
3	Senang dan menikmati pekerjaan
9	Ingin mendapatkan perhatian dan pujian dari rekan kerja

Sumber: (Abas, 2017)

### 3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang karyawan maupun keompok untuk selalu menaati segala aturan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan.

**Tabel 3.3.**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Mematuhi semua peraturan perusahaan
2	Penggunaan waktu secara efektif
3	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4	Tingkat absensi

Sumber : (Hasibuan, 2013).

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan selesai.



## 2. Sampel

Sampel merupakan himpunan atau jumlah bagian dari populasi, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (Gulo, 2002). Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu penelitian ini penulis menentukan sampel yang berjumlah 55 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner tersebut diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel 3.5.**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiono, 2004)

## 2. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen menurut (Sugiono, 2010).

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

Keterangan:

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila *sig (2 tailed)* < 0,05, maka butiran instrument valid., jika nilai *Sig (2 tailed)* > 0,05, maka butir instrument tidak valid.

- a)  $H_0: p = 0$  [ tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
- b)  $H_1: p = 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0:p$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0:p$  jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed >  $\alpha 0,05$ ).

**Tabel 3.6.**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,561	0.000 < 0.05	Valid
2	0,884	0.000 < 0.05	Valid
3	0,886	0.000 < 0.05	Valid
4	0,839	0.000 < 0.05	Valid
5	0,871	0.000 < 0.05	Valid
6	0,912	0.000 < 0.05	Valid
7	0,767	0.000 < 0.05	Valid
8	0,855	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24,0 (2019)

Dari tabel 3.6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 8 kuesioner tabel motivasi kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian.

**Tabel 3.7.**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,604	0.000 < 0.05	Valid
2	0,413	0.002 < 0.05	Valid
3	0,377	0.004 < 0.05	Valid
4	0,391	0.003 < 0.05	Valid
5	0,624	0.000 < 0.05	Valid

6	0,743	0.000 < 0.05	Valid
7	0,770	0.000 < 0.05	Valid
8	0,770	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24,0 (2019)

Dari tabel 3.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 8 kuesioner tabel disiplin kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrument penelitian.

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,705	0.000 < 0.05	Valid
2	0,612	0.000 < 0.05	Valid
3	0,757	0.000 < 0.05	Valid
4	0,492	0.000 < 0.05	Valid
5	0,541	0.000 < 0.05	Valid
6	0,788	0.000 < 0.05	Valid
7	0,700	0.000 < 0.05	Valid
8	0,774	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24,0 (2019)

Dari tabel 3.8 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 8 kuesioner kinerja karyawan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrument penelitian.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach 's Alpha*.

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

Keterangan:

r = realibilitas instrument

$\sum \sigma_1^2$  = jumlah varians butir

k = banyaknya butiran pertanyaan

$\sigma_1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrument memiliki realibilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

No	Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,791	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,753	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,818	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 24,0 (2019)

Dari tabel 3.9 diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $0,791 > 0,6$  dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,753 > 0,6$  dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,818 > 0,6$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

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

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric kolmogroc smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria ini menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika kolmogrov swirnov adalah tidak signifikan (2-tailed)  $> \alpha, 0, 05$ .

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menurut (Sugiono, 2010).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin kerja

$\epsilon$  = *Error of tern*

### 3. Hipotesis

#### a. Uji secara parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) menurut (Sanusi, 2014).

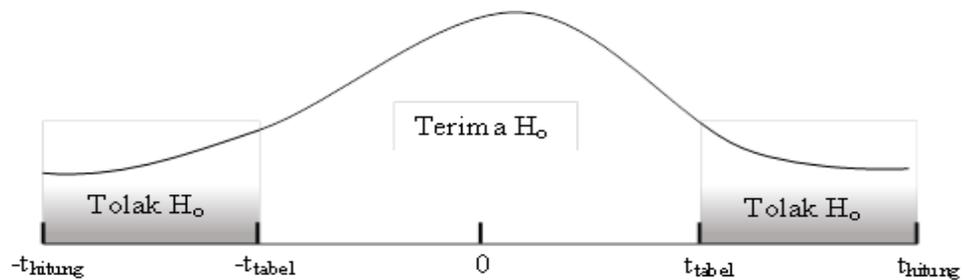
$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

$r^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



Gambar 3.1 Uji Parsial

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0 : r = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_a : r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

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

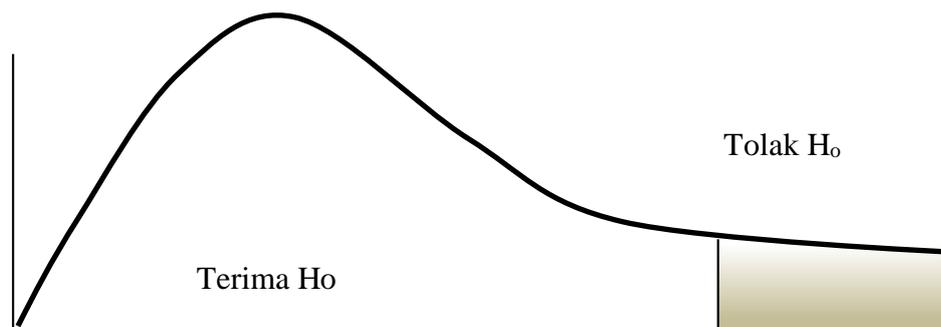
Keterangan:

$F_h$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.2 Uji Simultan

Bentuk pengujiannya adalah:

- $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel independent ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependent ( $Y$ )
- $H_a : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel independent ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependent ( $Y$ ).

#### 4. Koefisien Determinasi

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus menurut (Sudjana, 2006) yang digunakan:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebar dan ditunjukkan kepada 55 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Perhitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1.**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2012)

Ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel terikat ( $Y$ ) maupun variabel bebas yaitu ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ).

### a. Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan.

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	31	56.4	56.4	56.4
Valid Perempuan	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden terdapat 31 orang (56,4%) laki-laki dan 24 orang perempuan (43,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan karyawan laki-laki untuk bekerja di lapangan.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26-30	11	20.0	20.0	20.0
31-35	17	30.9	30.9	50.9
Valid 36-40	14	25.5	25.5	76.4
>40	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden terdapat responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 11 orang atau 20%

responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 17 orang atau 30,9% responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 14 orang atau 25,5% dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 13 orang atau 23,6% yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	3	5.5	5.5	5.5
Diploma	17	30.9	30.9	36.4
Valid S1	31	56.4	56.4	92.7
S2	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terdapat 3 orang karyawan lulusan SMA/SMK sederajat (5,5%), terdapat 17 orang lulusan diploma (30,9%), terdapat 31 orang lulusan S1 (56,4%), dan terdapat 4 orang lulusan S2 (7,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan lebih banyak lulusan S1 atau Strata satu.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden, berikut penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu:

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	5%	F	%
1	25	45,5	21	38,2	7	12,7	2	3,6	0	0	55	100
2	23	41,8	24	43,6	8	14,5	0	0	0	0	55	100
3	21	38,2	23	41,8	11	20,0	0	0	0	0	55	100
4	22	40,0	22	40,0	11	20,0	0	0	0	0	55	100
5	26	47,3	21	38,2	8	14,5	0	0	0	0	55	100
6	18	32,7	24	43,6	13	23,6	0	0	0	0	55	100
7	16	29,1	23	41,8	15	27,3	1	1,8	0	0	55	100
8	25	45,5	23	41,8	7	12,7	0	0	0	0	55	100

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya termotivasi dalam bekerja atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 25 orang 45,5%.
- 2) Jawaban responden tentang balas jasa yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang 43,6%.



1	25	45,5	21	38,2	7	12,7	2	3,6	0	0	55	100
2	23	41,8	24	43,6	8	14,5	0	0	0	0	55	100
3	21	38,2	23	41,8	11	20,0	0	0	0	0	55	100
4	22	40,0	22	40,0	11	20,0	0	0	0	0	55	100
5	26	47,3	21	38,2	8	14,5	0	0	0	0	55	100
6	18	32,7	24	43,6	13	23,6	0	0	0	0	55	100
7	16	29,1	23	41,8	15	27,3	0	0	0	0	55	100
8	25	45,5	23	41,8	7	12,7	0	0	0	0	55	100

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya mematuhi peraturan yang ada diperusahaan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang 43,6%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu sebagian besar responden menjawab setuju yaitu, sebanyak 34 orang 61,8%.
- 3) Jawaban responden tentang saya tidak suka membuang-buang waktu saat bekerja sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang 47,3%.
- 4) Jawaban reponden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang 54,5%.

- 5) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang 40,0%.
- 6) Jawaban responden tentang saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang 43,6%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu hadir setiap hari kerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang 38,2%.
- 8) Jawaban responden tentang saya menggunakan cuti sesuai dengan ketentuan kantor sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang 43,6%.

**Tabel 4.7.**  
**Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel Kinerja Kerja (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	32,7	24	43,6	13	23,6	0	0	0	0	55	100
2	16	29,11	23	41,8	15	27,3	1	1,8	0	0	55	100
3	25	45,5	23	41,8	7	12,7	0	0	0	0	55	100
4	19	34,5	23	41,8	13	23,6	0	0	0	0	55	100

5	19	34,5	23	41,8	13	23,6	0	0	0	0	55	100
6	22	40,0	23	41,8	10	18,2	0	0	0	0	55	100
7	21	38,2	20	36,4	14	25,5	0	0	0	0	55	100
8	18	32,7	24	43,6	13	23,6	0	0	0	0	55	100

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang bagi saya efektivitas dibutuhkan dalam bekerja sebagai besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 43,6%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (41,8%).
- 3) Jawaban responden tentang saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang 41,8%.
- 4) Jawaban responden tentang saya sangat menjunjung tinggi kedisiplinan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang 41,8%.
- 5) Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang 41,8%.

- 6) Jawaban responden tentang kewajiban saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya laksanakan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang 41,8%
- 7) Jawaban responden tentang inisiatif sangat dibutuhkan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang 38,2%.
- 8) Jawaban responden tentang saya berusaha untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang 43,6%.

## **B. Pembahasan**

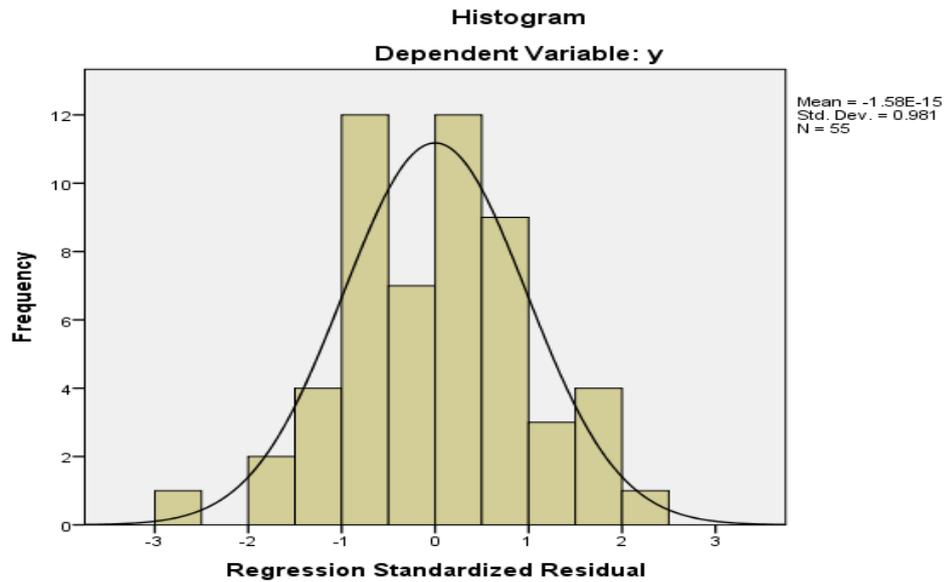
### **1. Uji Asumsi Klasik**

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, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

#### **a. Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi klasik.

**Gambar 4.1.**  
**Uji Normalitas Histogram**

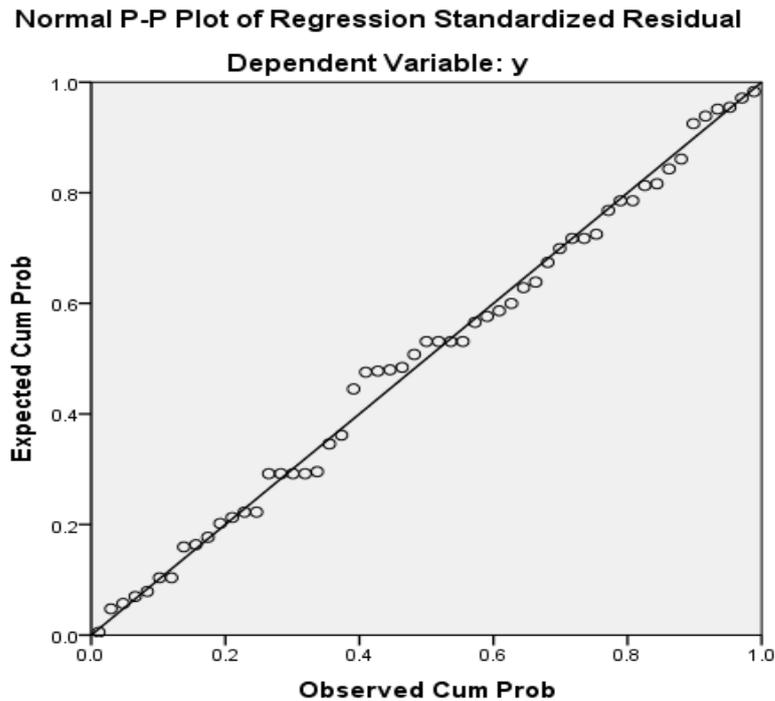


Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4.1 diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kanan dan ke kiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafiik ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Gambar 4.2.**  
**Uji Normalitas Normal P-Plot**



bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai variance inflation factor (VIP) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIP  $\geq 10$  maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 4.8.**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.383	2.609
	x2	.383	2.609

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

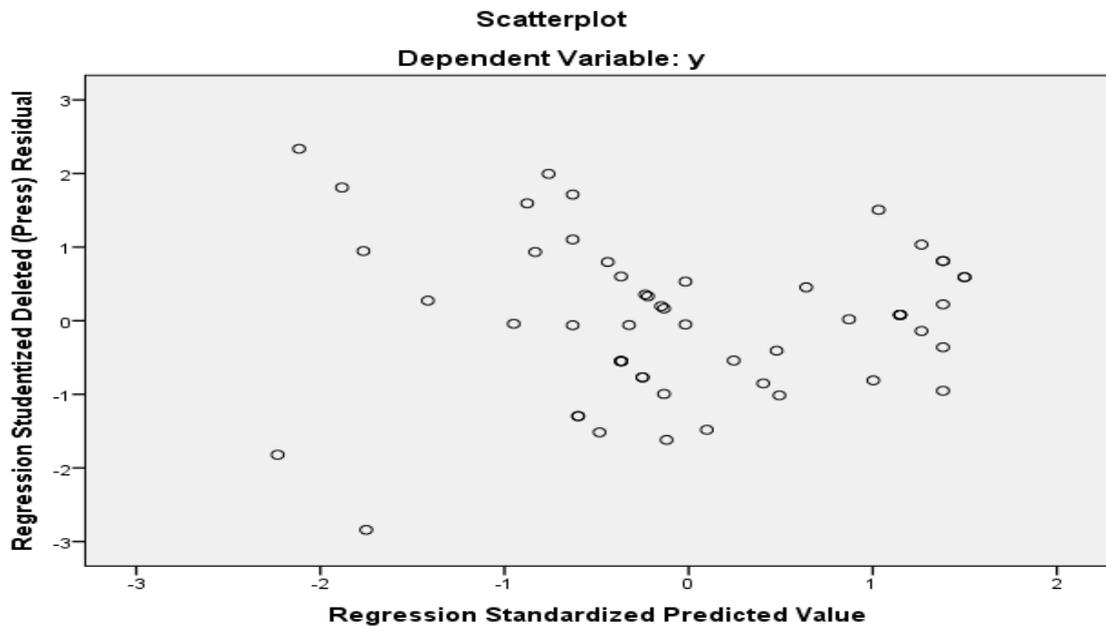
Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai angka nilai *tolerance*  $0,383 \leq 0,10$  dan nilai VIP 2,609 hal ini berarti regresi yang dipakai untuk dua variabel *independen* tidak terdapat multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3.**  
**Grafik Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Pada gambar 4.3 diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## **2. Uji Regresi Linier Berganda**

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

€ = *Error of tern*

**Tabel 4.9.**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.666	2.190		3.501	.001
	x1	.425	.078	.569	5.431	.000
	x2	.377	.109	.364	3.473	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Dari tabel 4.9 diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

Konstanta (a) = 7,666

Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,425

Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,377

Dari tabel 4.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,666 + 0,425 X_1 + 0,377 X_2$$

Berdasarkan tabel 4.9 yang ditemukan bahwa dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 7,666 + 0,425 X_1 + 0,377 X_2$ . Dalam menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar  $-7,666$  dalam katagori negative, dengan pengertian jika dapat penambahan nilai pada motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar nilai motivasi kerja dan disiplin kerja ditambah nilai konstanta  $-7,666$ . Namun sebaliknya jika tidak ada penambahan pada nilai motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar  $-7,666$ .

Adapun koefisien regresi pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) bertanda positif sebesar  $0,425$  maka diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan sebesar  $1$  point pada motivasi kerja maka akan mempengaruhi nilai peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel kinerja karyawan tetap. Sementara itu koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) bertanda positif sebesar  $0,377$  diartikan bahwa jika ada penambahan peningkatan sebesar  $1$  point pada disiplin kerja maka akan mempengaruhi peningkatan nilai dengan asumsi bahwa variabel kinerja karyawan tetap.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y), dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah.

**Tabel 4.10.**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.666	2.190		3.501	.001
	x1	.425	.078	.569	5.431	.000
	x2	.377	.109	.364	3.473	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta ( $\alpha$ ) = 5% dengan dua arah, dengan nilai  $n = 55 - 2 = 53$  adalah 2,005. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotensis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS statistis versi 24,0 maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

a) T-hitung = 5,431

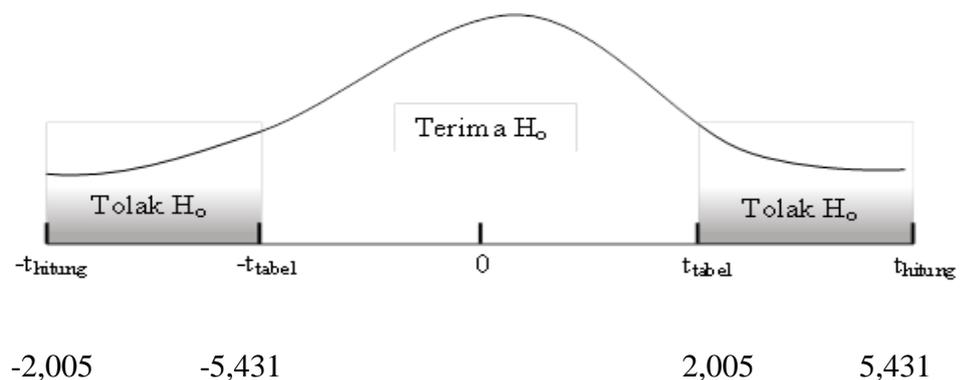
b) T-tabel = 2,005

Dari kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima jika :  $-2,005 \leq t\text{-hitung} \leq 2,005$

Ha diterima jika :  $t\text{-hitung} \geq 2,005$  dan  $t\text{-hitung} \leq -2,005$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $5,431 > t\text{-tabel } 2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

## 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS statistis versi 24,0 maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

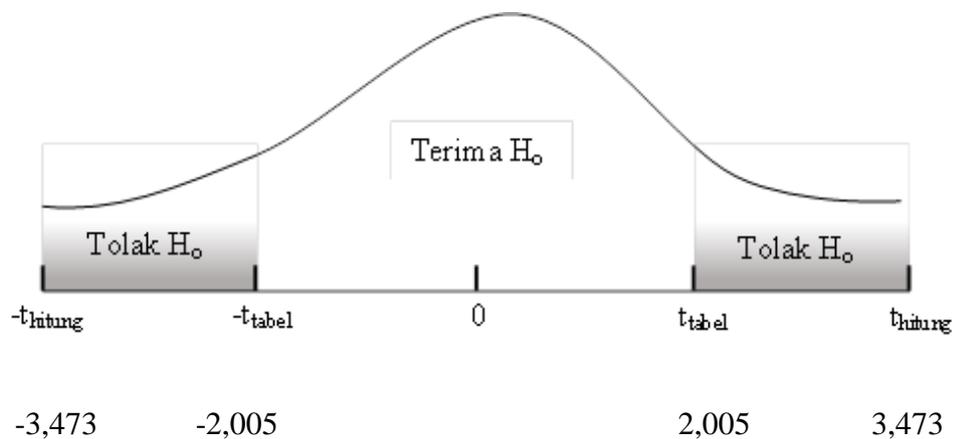
- c) T-hitung = 3,473
- d) T-tabel = 2,005

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika:  $-2,005 \leq t\text{-hitung} \leq 2,005$

Ha diterima jika :  $t\text{-hitung} \geq 2,005$  dan  $t\text{-hitung} \leq -2,005$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar  $3,473 > t\text{-tabel}$   $2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Dimana:

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

$F_n$  = Tingkat Signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$K$  = jumlah variabel independen

$N$  =Jumlah anggota sampel

**Tabel 4.11.**  
**Uji Simultan (Uji-f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.293	2	283.146	92.868	.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.544	52	3.049		
	Total	724.836	54			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik Versi 24,0 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1)  $F$  hitung = 92,868

2)  $F$  tabel = 3,18

Kriteria pengujian:

1) Tolak  $H_0$  apabila  $F$ -hitung < 3,18 atau  $F$ -hitung > -3,18

2) Terima  $H_a$  apabila  $F$ -hitung > 3,18 atau  $F$ -hitung < 3,18

Berdasarkan hasil uji  $F$ -hitung pada tabel diatas dapat nilai  $F$  hitung 92,868 sementara nilai  $F$  tabel berdasarkan  $dk = n-k-1 = 52$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,18. Jadi  $F$ -hitung 92,868 >  $F$  tabel 3,18 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima

dan (Ho ditolak). Dari hasil perhiungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi meunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel determinasinya:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.773	1.74611	1.929
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber: Hasil olah data SPSS 24,0 (2019)

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) maupun dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel independen) sebesar 87,1%, sedangkan selebihnya 12,9% dijelaskan oleh fakto-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,781 \times 100\% \\
 &= 87,1\%
 \end{aligned}$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) maupun dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel independen) sebesar 87,1%, sedangkan selebihnya sebesar 12,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **C. Hasil Temuan Penelitian**

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,431 sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil penelitian terdahulu lainnya menurut Jufrizen (2017) diketahui ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja perawat maka kinerja perawat juga akan mengalami peningkatan.

Bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan Mujiatun (2015).

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,437 sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut penelitian Sahanggamu & Mandey (2014) terdahulu mengemukakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian lainnya menurut Sajangbati (2013). menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehingga kinerja dapat terganggu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Hidayat & Taufiq (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Setiawan (2013) disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak

setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Adapun hasil penelitian terdahulu lainnya menurut Arianto (2013) koefisien positif dan nilai signifikan menunjukkan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak sebesar  $0,204 >$  dari  $0,05$ , sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan  $92,968 >$   $3,18$  dengan  $\text{sig } 0,00 <$   $0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Nilai R Square dalam model regresi adalah  $0,781$  menunjukkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar  $87,1\%$  sisanya  $12,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Sutrisno & Azis Fathoni (2016) hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Adapun hasil penelitian lainnya yaitu menurut Sajangbati (2013) menunjukkan secara bersamaan motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menurut Susitiningrum & Djoko (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut penelitian terdahulu lainnya Katiandagho, dkk (2014) disiplin kerja, dan motivasi merupakan hal penting bagi suatu perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan hasil motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,431 sedangkan  $t_{tabel}=2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Secara parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t  $t_{hitung}$  sebesar 3,473 sedangkan  $t_{tabel} =2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Secara simultan diperoleh nilai sebesar  $92,868 > 3,18$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan ini diharapkan agar perusahaan bisa lebih memperhatikan apakah motivasi dalam diri karyawan ataupun motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik. Hal seperti ini dapat membantu perusahaan untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan sebelumnya agar bisa terus meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada baiknya apabila disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan bisa lebih diperhatikan lagi, seperti disiplin waktu maupun disiplin atas diri karyawan. Karena kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Secara keseluruhan motivasi kerja dan disiplin kerja sudah cukup baik, hanya saja akan jauh lebih baik apabila perusahaan bisa lebih memperhatikan lebih jauh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan. Dengan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang peraturan yang ada di perusahaan serta mensosialisasikan pentingnya mematuhi kebijakan-kebijakan yang telah disepakati. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja dalam diri karyawan dan beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, D. H. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Afandi, D. P. (2016). *Concept dan Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustinus, M. (2017, April Kamis). *Detik Finance*. Retrieved from Detikcom: <https://m.deti.com>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie. (2011, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Aplikasi Manajemen*, 10, 861.
- Hasibuan, H. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Wiga*, 2.
- Holil, M., & Sriyanto, A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal Manajemen*, 5, 22.
- Jufrizen (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1).
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014, September). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *EMBA*, 2.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015, Agustus). Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (Persero). *e-Jurnal Manajemen Magistra*, 1(2).
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Nusindo Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).

- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia* (Edisi Revisi ed.). Ghalia Indonesia.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Riniwati, D. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Ub Press.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13, 40.
- Robbin, S. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta.
- Safitri, E. (2013, Juli). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1045.
- Sahanggamu, P., & Mandey, S. (2014, Desember). Pengaruh Pelatihan Kerja Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 522.
- Sajangbati, I. A. (2013, Desember). Motivasi Disiplin Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba*, 1.
- Saripuddin, J. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*.
- Setiawan, A. (2013, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sierma, R., & Saragih, E. (2010). *Riwayat Kerja Si Dudi*. Jakarta: PT. Elax Media Komputindo.
- Sugiono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta:Alfa Beta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

- Susitiningrum, N., & Dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponogoro Journal Of Social And Political*.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, & Azis Fathoni, M. M. (2016, Maret). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Syafrina, N. (2017, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekinomi dan Bisnis (Riau Economics and Buisness Review)*, 8(4), 2.
- Utaminingsih, D. A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: Ub Press.
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014, Juni). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 103.

## Data Pribadi

Nama = Ina Shintya  
Tempat/Tgl Lahir = Samtim 11 September 1996  
Agama = Islam  
Jenis Kelamin = Perempuan  
Anak ke = 4 dari 4 bersaudara  
E-mail = [Inashintya95@gmail.com](mailto:Inashintya95@gmail.com)  
Nama Orang tua  
Ibu = Yatenah  
Ayah = Amiruddin  
Pekerjaan Orang tua  
Ibu = Ibu Rumah Tangga  
Ayah = Wiraswasta

### Pendidikan Formal

SD Negeri 104204 Sambirejo Timur : (2003-2009)  
SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan : (2009-2012)  
SMK Negeri 1 Medan : (2012-2015)

Tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (2015-2019)

Medan, Maret 2019

(Ina Shintya)

## PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi.....  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU  
Di

Medan, 06 September 2018. H  
M

Medan.



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INA SHINTYA  
NPM : 1505160333  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Kelas/Sem : E Pagi / VII (TUJUH)  
Alamat : JLN. SEMPURNA DUSUN 1 MELATI Gg. MELATI 39

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Satria Mulya Aff NST disetujui Prodi : (.....) 27/11/18

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan kurang maksimal
2. Kurangnya Motivasi kerja karyawan.
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Medan, 06 ~~September~~ <sup>November</sup> 2018.

Dosen Pembimbing

( Satria Mulya Aff NST )

Peneliti/Mahasiswa

( Ina Shintya )

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

( Jasman Syarifuddin SE. MGT )

Diagendakan Pada Tanggal : 18.....

Nomor Agenda : 1016.....

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 16 November 2018.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : I N A S H I N T Y A

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

Tempat/tgl Lahir : S A M T I M 1 1 S E P T E M B E R  
1 9 9 6

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : T E M B U N G T L N . S E M P U R N A  
P A S A R T B E N G K E L

Tempat Penelitian P D A M T I R T A N A D I

Alamat Penelitian : J L N S I S I N G A M A N G A R A J A  
N O 1

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

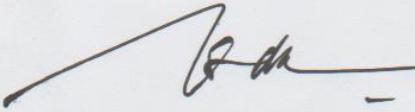
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

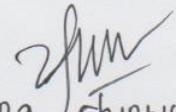
1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

  
( Jasman Saripuddin S.E.M.Si )

  
( Ina Shintya )

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ina Skuntya  
NPM : 1505160333  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



**UMSU**

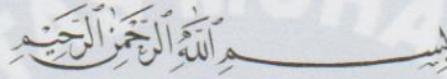
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si  
 Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandy Nst S.E.,M.Si

Nama Mahasiswa : Ina Shintya  
 NPM : 1505160333  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19 Januari 2019	Perbaikan Proposal Skripsi Proposal diterima		
30 Januari 2019	Disleksi bab IV dan data SPSS		
16 Februari 2019	Data Statistik Dahulu bab V & lampiran		
11 Maret 2019	ACC Meja Kerja (Seminar Harat/Sidang)		

Medan, Maret 2019

**Pembimbing Skripsi**

Satria Mirsya Affandy Nst S.E., M.Si

**Diketahui/ Disetujui**  
**Ketua Program Studi**

Jasman Saripuddin S.E.,M.Si

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 02 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : INA SHINTYA  
**N .P.M.** : 1505160333  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Samtim, 11 September 1996  
**Alamat Rumah** : Tembung Sempurna Psr 7 Bengkel Gg.Melati 39  
**Judul Proposal** : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh motivasi kerja & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
Bab I	Isi belakang lebih dipolusikan ke masalah masalah masalah yang ada di perusahaan & lebih fokus pada hlg di perusahaan
Bab II	
Bab III	Referensi tahun tinggi. min 2008
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 02 Januari 2019

**TIM SEMINAR**

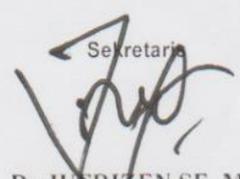
Ketua

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

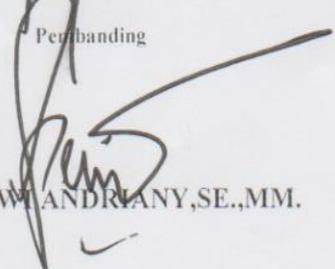
Penbimbing

  
SATRIA MIRSALY AFFANDY NST, SE., M.Si.

Sekretaris

  
Dr. JURIZEN, SE., M.Si.

Perubanding

  
Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 02 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : INA SHINTYA  
N .P.M. : 1505160333  
Tempat / Tgl.Lahir : Samtim, 11 September 1996  
Alamat Rumah : Tembung Sempurna Psr 7 Bengkel Gg.Melati 39  
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, SE., M.Si.**

Medan, Rabu, 02 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua



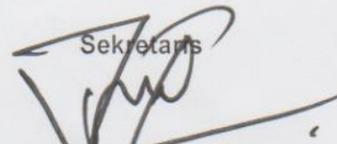
JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing



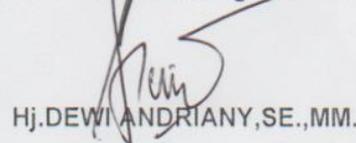
SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, SE., M.Si.

Sekretaris



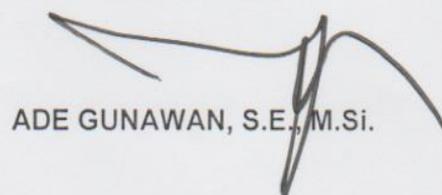
Dr. JUERZEN, SE., M.Si.

Pembanding



Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.

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



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



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 7237/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018 Medan, 16 Rabiul Awwal 1440 H  
Lampiran : 23 Nopember 2018 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi**  
**PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**Jl.Sisingamangaraja No.1 Medan**  
**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 : INA SHINTYA**  
**Npm : 1505160333**  
**Jurusan : MANAJEMEN**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

PDAM TIRTANADI - SURAT MASUK	
AGENDA No.	2009 / 05 / 18
DITERIMA Tgl.	26 NOV 2018
PARAF	

Dekan  
  
H. J. ANURI, SE., MM., M.Si.

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

" Surat Selesai Riset "

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1035 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. : -

Medan, 17 Jumadil Akhir 1440 H  
22 Februari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **INA SHINTYA**  
N P M : **1505160333**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



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

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan



tirtanadi

Nomor : 730 / SDM / 2018  
Sifat :  
Lampiran :  
Hal : Izin Riset

Medan, 28 November 2018

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di \_  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 7237/IL.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 23 November 2018 perihal Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Izin Riset adalah :

Nama /NPM : Ina Shintya / 1505160333

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama  
Direktur Administrasi & Keuangan  
u.b.  
Plh. Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Teti Mahyuni

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 47 / SKET - SDM / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama / NPM : Ina Shintya / 1505160333  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Izin Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 03 s/d 07 Desember 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal 28 Februari 2019



DATA JUMLAH KARYAWAN  
PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

No.	Nama Unit	Jumlah
1	Bagian umum	7
2	Keuangan	7
3	Hubungan langganan	3
4	Pemasaran	5
5	Pengawasan	6
6	Satpam	4
7	Asset	2
8	Honor	17
10	Jaringan	4
	Total Jumlah Karyawan	55

Nb. Jam masuk-pulang karyawan (Pukul 08.00-04.30 Wib)

Istirahat 45 menit



41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Distribusi Jawaban Pernyataan Variabel Disiplin

NO RESP	PERNYATAAN								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	3	5	5	3	4	31
2	5	4	3	4	5	4	3	3	31
3	4	5	3	5	5	4	5	4	35
4	3	4	5	5	5	4	4	4	34
5	4	4	4	5	4	4	3	4	32
6	4	4	4	5	4	5	5	5	36
7	4	4	5	3	4	3	4	5	32
8	5	3	4	4	5	4	4	4	33
9	4	5	3	5	4	4	4	4	33
10	5	4	3	4	5	3	3	3	30
11	3	4	4	4	3	4	4	4	30
12	4	3	3	5	4	4	4	4	31
13	5	3	3	5	5	4	5	4	34
14	4	5	5	4	4	5	5	5	37
15	3	4	4	4	3	5	5	3	31
16	5	4	5	4	5	4	5	4	36
17	3	2	4	3	3	4	4	4	27
18	3	4	4	2	3	4	4	4	28
19	5	4	5	3	5	3	3	3	31
20	3	4	4	4	3	3	3	3	27
21	4	4	4	5	4	3	3	3	30
22	4	5	5	4	4	3	3	3	31

23	3	5	4	4	3	5	5	5	34
24	4	4	5	4	4	5	5	5	36
25	5	4	4	4	5	4	4	4	34
26	4	5	4	5	4	5	5	5	37
27	4	4	4	4	4	5	5	5	35
28	3	4	3	5	3	3	3	3	27
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	5	5	35
31	3	3	4	3	3	3	3	3	25
32	4	5	5	5	4	4	4	4	35
33	5	4	4	4	5	4	4	4	34
34	5	4	4	4	5	5	5	5	37
35	5	4	4	4	5	3	3	3	31
36	4	4	4	4	4	5	5	5	35
37	5	3	3	3	5	4	4	4	31
38	5	4	5	4	5	5	5	5	38
39	5	5	3	5	5	5	5	5	38
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	3	4	4	4	4	4	31
42	3	4	3	4	3	4	4	4	29
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	5	4	4	4	5	5	5	5	37
46	4	5	3	3	4	4	4	4	31
47	5	3	5	3	5	5	5	5	36
48	4	4	5	4	4	5	5	5	36
49	5	4	4	4	5	5	5	5	37
50	4	4	3	4	4	3	3	3	28
51	3	3	2	3	3	4	4	4	26
52	3	4	4	4	3	3	3	3	27
53	3	3	5	3	3	4	4	4	29
54	5	3	3	3	5	5	5	5	34
55	4	4	4	4	4	5	5	5	35

Distribusi Jawaban Pernyataan Variabel Disiplin

NO RESP	PERNYATAAN								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	3	5	5	3	4	31
2	5	4	3	4	5	4	3	3	31
3	4	5	3	5	5	4	5	4	35
4	3	4	5	5	5	4	4	4	34

5	4	4	4	5	4	4	3	4	32
6	4	4	4	5	4	5	5	5	36
7	4	4	5	3	4	3	4	5	32
8	5	3	4	4	5	4	4	4	33
9	4	5	3	5	4	4	4	4	33
10	5	4	3	4	5	3	3	3	30
11	3	4	4	4	3	4	4	4	30
12	4	3	3	5	4	4	4	4	31
13	5	3	3	5	5	4	5	4	34
14	4	5	5	4	4	5	5	5	37
15	3	4	4	4	3	5	5	3	31
16	5	4	5	4	5	4	5	4	36
17	3	2	4	3	3	4	4	4	27
18	3	4	4	2	3	4	4	4	28
19	5	4	5	3	5	3	3	3	31
20	3	4	4	4	3	3	3	3	27
21	4	4	4	5	4	3	3	3	30
22	4	5	5	4	4	3	3	3	31
23	3	5	4	4	3	5	5	5	34
24	4	4	5	4	4	5	5	5	36
25	5	4	4	4	5	4	4	4	34
26	4	5	4	5	4	5	5	5	37
27	4	4	4	4	4	5	5	5	35
28	3	4	3	5	3	3	3	3	27
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	5	5	35
31	3	3	4	3	3	3	3	3	25
32	4	5	5	5	4	4	4	4	35
33	5	4	4	4	5	4	4	4	34
34	5	4	4	4	5	5	5	5	37
35	5	4	4	4	5	3	3	3	31
36	4	4	4	4	4	5	5	5	35
37	5	3	3	3	5	4	4	4	31
38	5	4	5	4	5	5	5	5	38
39	5	5	3	5	5	5	5	5	38
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	3	4	4	4	4	4	31
42	3	4	3	4	3	4	4	4	29
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	5	4	4	4	5	5	5	5	37
46	4	5	3	3	4	4	4	4	31
47	5	3	5	3	5	5	5	5	36



item8	Pearson Correlation	.659**	.384**	.589**	.234	.226	.590**	.514**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.085	.097	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.705**	.612**	.757**	.492**	.541**	.788**	.700**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

### Reliability Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

### Uji Validitas Motivasi Kerja

#### Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	total	
item1	Pearson Correlation	1	.389**	.436**	.424**	.419**	.322*	.203	.435**	.561**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.001	.001	.017	.137	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item2	Pearson Correlation	.389**	1	.711**	.556**	.949**	.755**	.596**	.909**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item3	Pearson Correlation	.436**	.711**	1	.820**	.677**	.859**	.683**	.631**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item4	Pearson Correlation	.424**	.556**	.820**	1	.557**	.848**	.646**	.649**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item5	Pearson Correlation	.419**	.949**	.677**	.557**	1	.729**	.584**	.853**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item6	Pearson Correlation	.322*	.755**	.859**	.848**	.729**	1	.798**	.686**	.912**

	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item7	Pearson Correlation	.203	.596**	.683**	.646**	.584**	.798**	1	.507**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item8	Pearson Correlation	.435**	.909**	.631**	.649**	.853**	.686**	.507**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.561**	.884**	.886**	.839**	.871**	.912**	.767**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

## Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

## Uji Validitas Disiplin Kerja

### Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	total	
item1	Pearson Correlation	1	.045	.043	.106	.909**	.217	.235	.252	.604**
	Sig. (2-tailed)		.744	.757	.441	.000	.111	.084	.064	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item2	Pearson Correlation	.045	1	.131	.461**	.055	.094	.159	.125	.413**
	Sig. (2-tailed)	.744		.341	.000	.692	.495	.248	.363	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item3	Pearson Correlation	.043	.131	1	-.075	.087	.155	.176	.244	.377**
	Sig. (2-tailed)	.757	.341		.586	.527	.258	.198	.073	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item4	Pearson Correlation	.106	.461**	-.075	1	.175	.078	.138	.040	.391**
	Sig. (2-tailed)	.441	.000	.586		.200	.573	.316	.769	.003

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item5 Pearson Correlation	.909**	.055	.087	.175	1	.229	.215	.235	.624**	
Sig. (2-tailed)	.000	.692	.527	.200		.093	.115	.084	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item6 Pearson Correlation	.217	.094	.155	.078	.229	1	.846**	.836**	.743**	
Sig. (2-tailed)	.111	.495	.258	.573	.093		.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item7 Pearson Correlation	.235	.159	.176	.138	.215	.846**	1	.848**	.777**	
Sig. (2-tailed)	.084	.248	.198	.316	.115	.000		.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item8 Pearson Correlation	.252	.125	.244	.040	.235	.836**	.848**	1	.770**	
Sig. (2-tailed)	.064	.363	.073	.769	.084	.000	.000		.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total Pearson Correlation	.604**	.413**	.377**	.391**	.624**	.743**	.777**	.770**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

## Reliability Disiplin Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	8

## REGRESSION

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.773	1.74611	.781	92.868	2	52	.000	1.929

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.293	2	283.146	92.868	.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.544	52	3.049		
	Total	724.836	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.666	2.190		3.501	.001
	x1	.425	.078	.569	5.431	.000
	x2	.377	.109	.364	3.473	.001

a. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.383	2.609
	x2	.383	2.609

a. Dependent Variable: y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

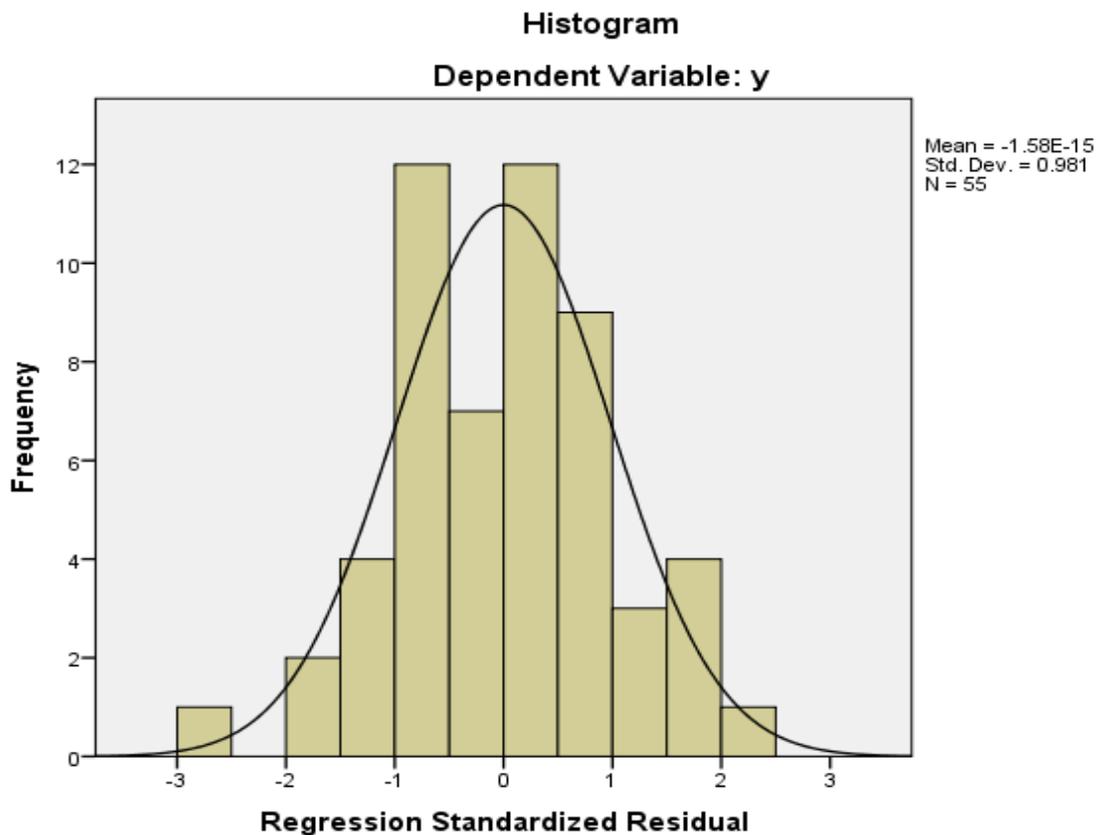
Model			x2	x1
1	Correlations	x2	1.000	-.785
		x1	-.785	1.000
	Covariances	x2	.012	-.007
		x1	-.007	.006

a. Dependent Variable: y

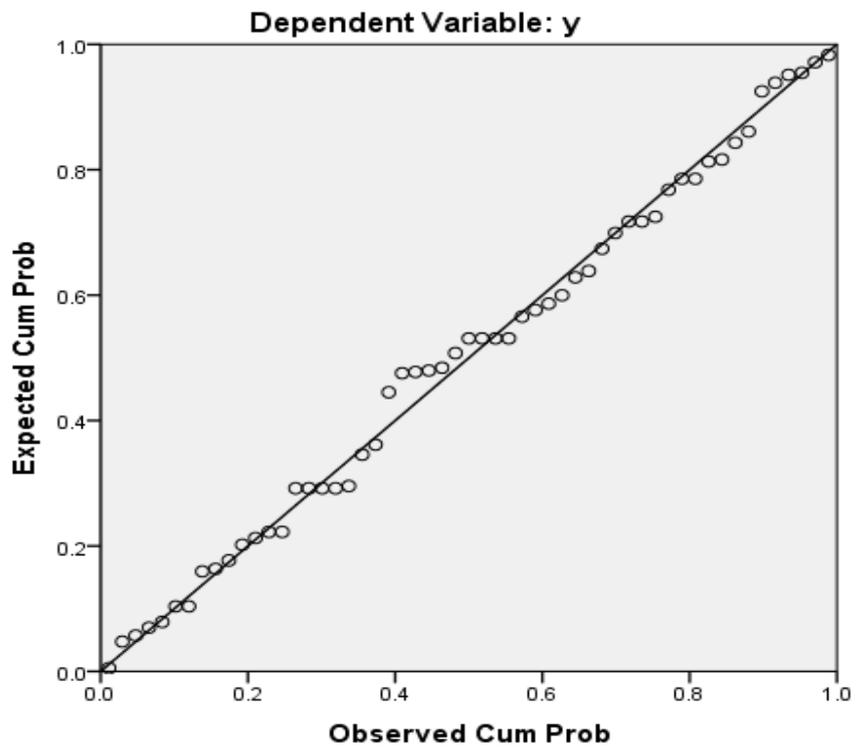
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.9167	38.9960	34.1455	3.23835	55
Std. Predicted Value	-2.232	1.498	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.238	.704	.391	.115	55
Adjusted Predicted Value	26.8686	38.9248	34.1339	3.24438	55
Residual	-4.47371	3.70584	.00000	1.71347	55
Std. Residual	-2.562	2.122	.000	.981	55
Stud. Residual	-2.666	2.241	.003	1.013	55
Deleted Residual	-4.84290	4.13141	.01151	1.82596	55
Stud. Deleted Residual	-2.841	2.335	.003	1.033	55
Mahal. Distance	.017	7.807	1.964	1.835	55
Cook's Distance	.000	.195	.022	.042	55
Centered Leverage Value	.000	.145	.036	.034	55

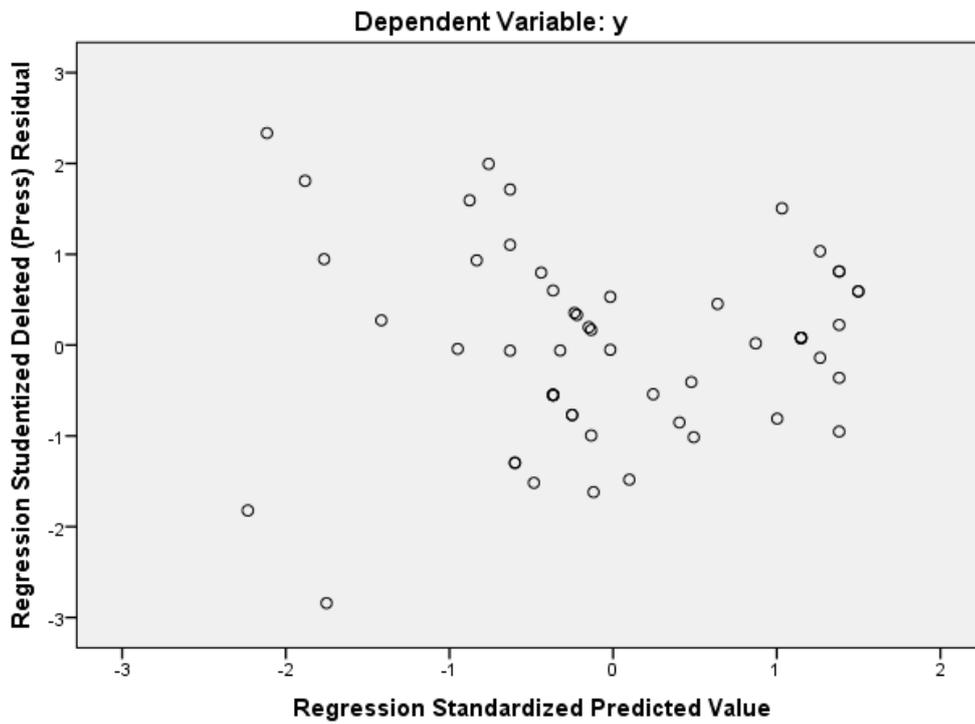
a. Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : SI (Strata Satu)  
 Ketua Program Studi : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si  
 Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandy Nst, S.E.,M.Si  
 Nama Mahasiswa : Ina Shintya  
 NPM : 1505160333  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
09 Nov 2018	ACC Judul		
20 Nov 2018	Bimbingan proposal sistematisa penulisan par bali: abjad & referensi.		
20 Nov 2018	Paralel y <sub>1</sub> t <sub>1</sub> t <sub>2</sub> t <sub>3</sub> Dapper pustaka, Cover, tabel, gambar		
19 Des 2018	ACC proposal semua proposal		

Medan, Desember 2018

Pembimbing Proposal

Satria Mirsya Affandy Nst, S.E.,M.Si

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

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



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 8197 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018**

*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** : 23 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : INA SHINTYA  
**N P M** : 1505160333  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

**Dosen Pembimbing** : Satria Mirsyah Affandi NST, 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 : **06 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 28 Rabiul Awwal 1440H  
06 Desember 2018 M



Dekan

**IL. LA. H. H. RI, SE., MM., M.Si.**

Tembusan :