

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN
LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : ADDI AZIS
NPM : 1705160159
ProgramStudi : MANAJEMEN

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

MEDAN

2021



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 Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2021, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

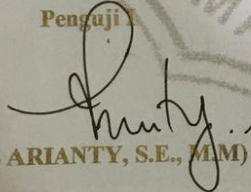
MEMUTUSKAN

Nama : ADDIAZIS
NPM : 1705160159
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA

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

Tim Penguji

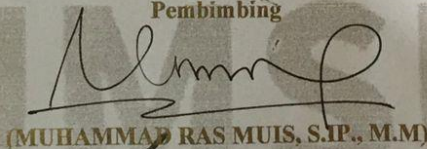
Penguji I


(NEL ARIANTY, S.E., M.M)

Penguji II

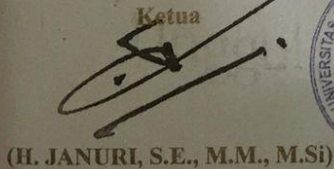

(HADE CHANDRA BATUBARA, S.E., M.M)

Pembimbing


(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)

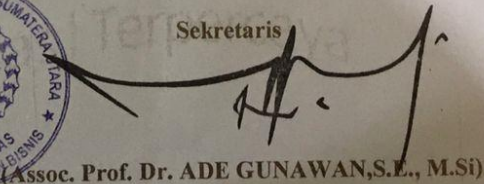
Panitia Ujian

Ketua


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

Sekretaris




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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ADDI AZIS
NPM : 1705160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN
LINGKUNGAN ILAYAH SUMATERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADDI AZIS
NPM : 1705160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN
LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/09/2021	Perbaikan paragraf		
01/10/2021	Kejelasan dan pahami foto skripsi		
06/10/2021	Perbaikan rumus yg dulunya		
11/10/2021	Acc Sidang Meja hijau		

Dosen Pembimbing

(Muhammad Ras Muis, S.IP, M.M)

Medan, September 2021

Diketahui/disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.si)



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Addi Azis
NPM : 1705160159
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2021

Saya yang menyatakan



ADDI AZIS

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA

Addi Azis

Program Studi Manajemen

Email: addiazis02@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 pegawai. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 50 orang pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BALAI PERHUTANAN SOSIAL
AND KEMITRAAN LINGKUNGAN IN
SUMATRA REGION***

Addi Azis

Management Study Program

E-mail: addiazis02@gmail.com

This study was conducted to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at the Center for Social Forestry and Environmental Partnerships in Sumatra Region. The population used in this study amounted to 50 employees. While the sample taken is 50 employees by using the sampling technique used is total sampling. This research uses quantitative research. The results of the research conducted indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Then together work discipline, and work motivation affect the performance of the employees of the Social Forestry and Environmental Partnership Center for Sumatra Region.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera**”. Sholawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya (Ayahanda Warsono dan Ibunda Rosnani), yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr, Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Ras Muis S.IP, M.M Selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman sayayang telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk kedepannya.

Medan, Maret 2021

Penulis

Addi Azis
1705160159

3.2.1	Kinerja Pegawai	31
3.2.2	Disiplin Kerja	32
3.2.3	Motivasi Kerja	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Sampel	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1	Dokumentasi	35
3.5.2	Wawancara	35
3.5.3	Angket Kuisisioner	36
3.5.3.1	Uji Validitas	36
3.5.3.2	Uji Reliabilitas	37
3.6	Teknik Analisis Data	38
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	38
3.6.1.1	Uji Normalitas	38
3.6.1.2	Uji Heteroskedastisitas	38
3.6.1.3	Uji Multikolinearitas	39
3.6.2	Uji Regresi Linear Berganda	39
3.6.3	Pengujian Hipotesis	40
3.6.3.1	Uji t (Parsial)	41
3.6.3.2	Uji F	41
3.6.4	Koefisien Determinasi	42
BAB 4	HASIL PENELITIAN	43
4.1	Deskripsi Data	43
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.3	Penyajian Data	45
4.4	Analisis Data	48
4.2	Pembahasan	57
BAB 5	PENUTUP.....	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....		63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	31
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis F	39
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	52
Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja	30
Tabel 3.2. Indikator Disiplin Kerja	30
Tabel 3.3. Indikator Motivasi Kerja	31
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	32
Tabel 3.5. Pengukuran Skala Likert	34
Tabel 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4. Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	43
Tabel 4.5. Persentase Jawaban Responden Motivasi Kerja	45
Tabel 4.6. Persentase Jawaban Responden Kinerja	46
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	48
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	50
Tabel 4.10. Hasil uji Reliabilitas	51
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.13. Hasil Uji t	55
Tabel 4.14. Hasil Uji f	56
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau instansi merupakan suatu tempat yang menyediakan wadah bagi sumber daya manusia untuk mengeksplor kemampuannya. Adanya sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai tulang punggung dari berdirinya suatu instansi atau perusahaan. Setiap perusahaan dapat beroperasi karena adanya sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang paling berpengaruh dan sebagai penentu dalam keberhasilan usaha. Sehingga untuk itu perusahaan berhak untuk menentukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan harus mendapat perhatian lebih serta diberi pelatihan dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas yang dapat bersaing. Selain itu dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan utama organisasi atau perusahaan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini, maka setiap perusahaan harus bisa mengimbangi sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi. Sehingga dalam hal ini diperlukannya kedisiplinan dan motivasi bagi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat bersaing dan tidak tertinggal dengan perkembangan teknologi saat ini.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan cara memberikan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaannya demi menunjang peningkatan prestasi kerja. Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga apabila kinerja perusahaan meningkat berarti dapat dikatakan perusahaan berhasil untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Arianty, dkk (2016) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan berdasarkan karakteristik dan kepribadiannya saat menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dan dilihat berdasarkan segi kualitas dan kuantitas saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinannya terhadap pegawai tersebut sesuai dengan pembagian tugas dan perannya dalam perusahaan Jufrizen,(2017). Sedangkan menurut Rulitawati *et al.*, (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu tindak proses atau cara bertindak untuk melakukan fungsi organisasi.

Apabila kinerja digunakan sebagai *standart* penentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai serta sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia (pegawai), baik itu fasilitas kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga disiplin kerja.

Dalam menunjang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja dapat tercapai, maka perlu membuat peraturan yang dapat mengikat pegawai. Adanya peraturan dibuat agar pegawai tidak melakukan kesalahan yang

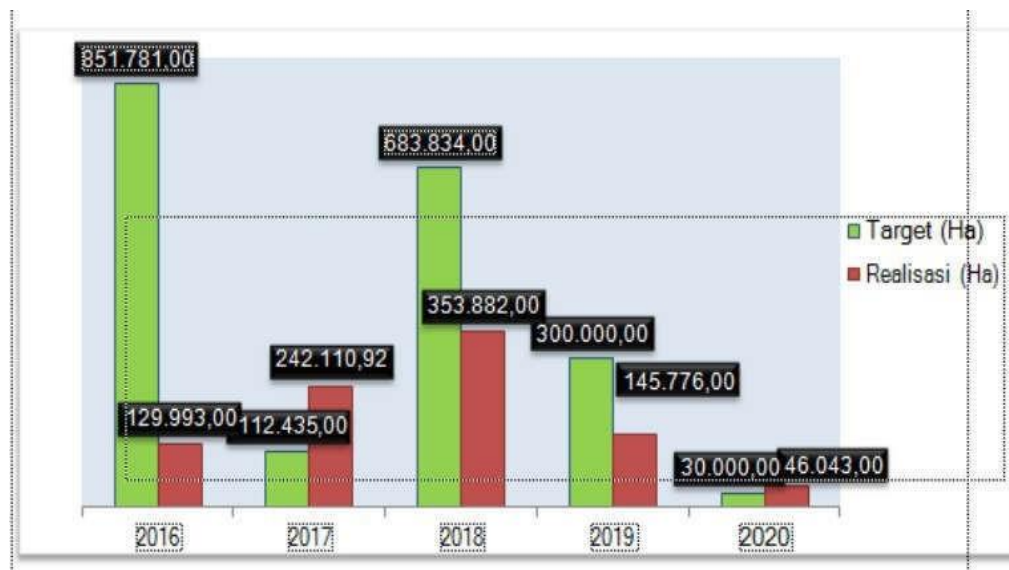
menyebabkan pekerjaan terhambat akibat adanya kesalahan yang dilakukannya. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja pegawai. Sikap kedisiplinan ini dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai sehingga menghasilkan hasil maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu *standart* yang dimiliki oleh pegawai dan bertujuan untuk memberikan pengaruh terhadap individu maupun dalam *team work*, dimana hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu upaya bagi pegawai untuk memperbaiki sikap dan perilakunya sehingga perilaku pegawai tersebut secara sukarela bekerja dengan kooperatif sehingga meningkatkan prestasi kerja Astria, (2018). Dalam peningkatan prestasi kerja pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut disebabkan karena disiplin kerja merupakan peraturan yang harus dipatuhi guna mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja dengan cara menjaga dan mengolah motivasi pegawai saat bekerja agar fokus terhadap tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan hal yang mendasar dari setiap individu untuk melakukan sesuatu. Dengan tingginya motivasi kerja pegawai akan membuat pegawai lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan didalam diri ataupun orang lain untuk melaksanakan tindakan demi mencapai tujuan yang ditentukan dalam sebuah organisasi Agung, Djunaidi, dan Astuti, (2019).

Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 No. 14 Kota Medan, Sumatera

Utara yang merupakan unit pelaksana teknis dibidang perhutanan sosial dan kemitraan lingkungan yang berada dan dibawah tanggung jawab Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan. Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera dibentuk sebagai penunjang nawacita dan kemitraan lingkungan.



Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 sampai dengan 2020 terjadi penurunan kinerja pegawai. Sehingga, fenomena terkait kinerja pegawai yang terjadi di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang diemban menjadi terhambat.

Sementara itu, fenomena terkait kedisiplinan yaitu kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien, karena beberapa pegawai masih terlihat datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian hal lain yang menyebabkan

menurunnya kedisiplinan pegawai adalah kurang disiplinnya pegawai dalam memanfaatkan jam istirahat, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang menggunakan jam istirahat melebihi ketentuan yang telah ditetapkan instansi.

Selain itu, fenomena yang terjadi akibat kurangnya motivasi kerja pegawai juga berdampak pada kinerja perusahaan. Akibat adanya hal itu masih terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi sehingga menyebabkan pegawai bermain internet dan alat komunikasi disela-sela waktu pekerjaannya. Hal lain yang menyebabkan penurunan motivasi kerja pegawai adalah kurangnya semangat kerja pegawai yang disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya adalah kelelahan. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai agar para pegawai menyadari bahwa pekerjaan yang dikerjakannya sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan.

Kedisiplinan dan motivasi merupakan hal yang sangat berkaitan terhadap kualitas kinerja pegawai, sehingga apabila karyawan disiplin dan patuh terhadap peraturan perusahaan, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut juga dapat berpengaruh pada performa perusahaan dalam memberikan pelayanan.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera, tentu hal ini yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini agar memberikan solusi serta pemecahan masalah yang dihadapi pegawai. Namun dari berbagai permasalahan yang adapada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja dan kedisiplinan merupakan merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi dan mendukung kinerja pegawai. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat yaitu berupa: kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik agar memperkuat dan memaksimalkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut dengan menarik judul pada penelitian **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, telah diidentifikasi permasalahan terkait dengan kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu:

1. Masih Adanya Beberapa Pegawai Yang Terlihat Datang Dan Pulang Kerja Tetapi Tidak Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan.
2. Ditemukan Beberapa Pegawai Yang Tidak Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Secara Efektif.
3. Masih Kurangnya Antusias Pegawai Untuk Meningkatkan Prestasi Bekerja.
4. Banyaknya Pegawai Yang Sudah Puas Dengan Kedudukan Yang Sudah Dicapainya.
5. Kurangnya Kesadaran Pegawai Untuk Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja.
6. Masih Terdapat Beberapa Pegawai Yang Kurang Berinisiatif Dalam Bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan. Selain itu karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis membatasi permasalahan pada disiplin kerja dan motivasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?
- 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?
- 3) Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 3) Untuk Mengatahui apakah Displin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Disiplin dan sumber daya manusia khususnya kinerja serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam suatu penelitian.

- 2) Manfaat praktis

- a. Menjadi bahan referensi peneliti dan ilmu pengetahuan untuk yang akan datang.
- b. Bagi pihak pengelola instansi sebagai bahan masukan yang bagus terkait dalam mengelola kinerja sumber daya manusia dan kinerja atau pegawai.

- c. Bagi penulis sebagai tambahan ilmu dalam penelitian dan pengetahuan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Jufrizen, (2016b) kinerja ialah suatu tanda berhasil atau tidaknya seseorang maupun sekelompok untuk melaksanakan pekerjaan *real* dan telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam fungsinya kinerja tidak berdiri sendiri akan tetapi kinerja berhubungan dengan beberapa faktor baik itu faktor individu, organisasi maupun lingkungan eksternal.

Kinerja merupakan suatu hasil dari kerja seseorang pegawai selama waktu tertentu dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yaitu target atau kriteria yang terlebih dahulu ditentukan dan disepakati bersama Rivai, (2020). Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Arianty, 2016a)

Menurut Abdullah, (2014) kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi dari rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pegawai dan pimpinan yang bekerja di instansi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu Moeheriono, (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau pun sekelompok orang pada suatu organisasi, baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan moral maupun etika.

Menurut Sinambela, (2019) kinerja merupakan seperangkat hasil pencapaian secara kuantitas yang dibebankan kepada seseorang ataupun sekelompok orang yang merujuk pada kriteria pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk perwujudan terhadap pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Hasil tersebut dicatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi maupun yang akan terjadi dapat dievaluasi.

Selain itu pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya Surhayanto, Nugraha and Hen, (2014).

Berdasarkan definisi diatas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam periode tertentu demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan adanya kinerja yaitu untuk mengetahui keputusan penempatan, perencanaan, *training*, pengembangan karir, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan,

kesempatan kerja adil, budaya kerja menerapkan sanksi dan kualitas pekerjaan Kasmir, (2016:196).

Adanya kinerja bertujuan untuk mengetahui dan menilai kualitas pekerjaan dari pegawai dan digunakan sebagai proses evaluasi bagi pegawai sehingga memudahkan perusahaan untuk menentukan dan menyesuaikan kebijakan yang akan diberikan kepada pegawai.

Manfaat dari adanya kinerja sumber daya manusia menurut Handoko (2012:135) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan perusahaan dapat membenarkan kegiatan mereka yang berkaitan untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Keputusan penempatan. Promosi jabatan biasanya didasarkan pada kinerja dan prestasi kerjanya. Promosi jabatan sering digunakan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kurangnya kinerja menunjukkan adanya kemungkinan akan kebutuhan pelatihan. Demikian juga dengan baiknya kinerja kemungkinan mencerminkan adanya potensi yang harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan pengembangan karir. *Feed back* kinerja mengarah terhadap keputusan karir, yaitu mengenai jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 5) Penyimpangan proses *staffing*. Kinerja yang baik atau buruk mencerminkan adanya kekuatan dan kelemahan dalam prosedur *staffing* manajemen sumber daya manusia.

- 6) Ketidakakuratan informal. Jelasnya kinerja memungkinkan akan menunjukkan kesalahan-kesalahan yang terjadi pada informasi analisis jabatan dan rencana sumber daya manusia yang menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat sehingga menyebabkan keputusan yang diambil tidak tepat.
- 7) Kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk kemungkinan adalah suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Adanya penilaian kinerja dapat membantu diagnosa kesalahan yang terjadi akibat adanya kesalahan desain pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai secara psikologi terdiri dari dua macam yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Dimana pegawai yang mempunyai IQ atau kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya,serta terampil saat mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah.

b. Faktor Motivasi

Motivasi biasanya terbentuk melalui sikap seorang pegawai saat menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana seseorang menggerakkan diri dan terarah demi mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu menurut Irianto, (2016) pada dasarnya kinerja setiap individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara garis besar dibedakan menjadi 2 faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individual yang meliputi minat, sikap dan motivasi, sifat, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan sebagainya.
- b. Faktor situasional yang meliputi perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, lingkungan fisik, dan sebagainya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2013) terdapat beberapa indikator dalam kinerja, dibawah ini merupakan indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu keadaan dimana dapat merubah hasil kerja seseorang yang diberikan kepada perusahaan sehingga memenuhi harapan perusahaan. Kualitas kerja dinilai dari keterampilan, ketepatan, ketelitian, dan keberhasilan kerja seseorang.

- b. Kuantitas kerja

Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.

- c. Keandalan

Seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan.

Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti interaksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian bekerja.

d. Sikap

Sikap seseorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sementara itu menurut Fattah, (2017) mengemukakan pendapat bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari baik itu dalam bekerja diperlukan adanya kedisiplinan agar segala sesuatu dapat berjalan lancar dan tepat waktu. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran, dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Menurut Hasibuan and Melayu, (2014) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norm- norma sosial yang berlaku.

Menurut Harahap and Tirtayasa, (2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dibuat demi ketertiban dan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Katian, Mandey and Mananeke, (2014) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Sementara itu Mmenurut Rizal and Radiman, (2019) mengemukakan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan serta mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat seseorang itu bekerja.

Menurut Agustina & Bismala, (2014, hal. 128) berpendapat bahwa disiplin ialah suatu keadaan yang menyebabkan serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan segala kegiatan yang sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan ditetapkan suatu organisasi.

Kedisiplinan menurut Jufrizen, (2018, hal. 406) adalah keadaan dimana seseorang sadar dan bersedia untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dijabarkan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan

mematuhi peraturan yang ditetapkan sesuai dengan norma yang berlaku baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang bertujuan agar segala kegiatan berjalan dengan baik. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka lebih mudah bagi pegawai untuk memperoleh prestasi kerja. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik bagi pegawai maka akan sulit bagi perusahaan untuk mengoptimalkan kegiatan operasional perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Dhaki, (2020) berpendapat bahwa tujuan adanya kedisiplinan adalah untuk menggerakkan pegawai agar bersikap teratur melalui diri sendiri, serta suatu upaya dalam menggerakkan pegawai untuk menyatukan peraturan dan mengarahkan pegawai agar mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu perusahaan atau organisasi.

Sementara itu Jufrizen, (2018, hal. 412) mengemukakan pendapat bahwa tujuan utama adanya kedisiplinanyaitu digunakan untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin memiliki banyak manfaat yang diberikan untuk kelancaran dalam suatu proses kegiatan baik itu demi kepentingan organisasi ataupun bagi pegawai. Manfaat bagi perusahaan adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran saat melaksanakan tugas, sehingga akan memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan manfaat disiplin bagi pegawai yaitu memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Azhar et al., (2020, hal. 50)

Selain itu menurut Hartatik, (2014 hal. 186) berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki tujuan yaitu :

1) Menata kehidupan bersama.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun kepribadian,

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa ada lima macam faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Sementara itu menurut Afandi, (2016) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

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

Menurut penelitiannya Dunggio, (2013, hal. 526) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan diantaranya sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan kerja yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai, agar dapat bekerja dengan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam penentuan kedisiplinan pegawai, hal ini dikarenakan pemimpin dijadikan sebagai teladan oleh bawahannya. Pimpinan juga wajib memberi contoh yang baik. Apabila teladan pemimpin kurang baik, maka hal ini juga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawainya.

3) Balas jasa

Balas jasa berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, karena balas jasa memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan akan memunculkan baiknya kedisiplinan dalam diri pegawai tersebut.

4) Keadilan

Keadilan mendorong akan terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena manusia memiliki sifat ego yang merasa dirinya penting sehingga ingin diperlakukan secara adil.

5) Pengawasan melekat (WASKAT)

Waskat merupakan suatu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai. Sehingga dengan adanya waskat berarti atasan harus mengawasi sikap, perilaku, moral, gairah kerja, serta prestasi kerja pegawai.

6) Sanksi

Sanksi berperan sangat penting untuk memelihara kedisiplinan, adanya sanksi yang berat akan membuat pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan saat melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus tegas dan bertindak untuk memberikan sanksi bagi setiap pegawai yang melanggar peraturan sesuai sanksi yang telah ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Dalam terciptanya kedisiplinan saat bekerja terdapat beberapa indikator menurut Davis, (2007) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran ialah kegiatan yang menunjukkan datang atau tidaknya pegawai untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan.
- 2) Tata cara kerja ialah aturan yang harus dipatuhi oleh pihak pemberi pekerja kepada pekerja agar terlaksananya pekerjaan, hubungan antar manusia, dan keamanan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan ialah patuh terhadap apa yang diarahkan oleh pimpinan dalam perusahaan yang bertujuan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, ialah sikap seseorang yang dengan sukarela mematuhi peraturan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain itu menurut Afandi, (2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir
- 4) Mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut Agustini, (2011 hal. 73) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari 4 (empat) hal yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa kearah tujuanyang optimal.

Menurut Mujiatun, (2015) motivasi merupakan hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut sebagai pendorong, pendukung ataupun kebutuhan yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga bertindak dan berbuat berdasarkan cara-cara tertentu dan membawa ke arah yang lebih optimal.

Pendapat lain mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul didalam diri individu ataupun diluar diri individu agar melakukan tindakan yang mengarah pada aktivitas untuk mencapai suatu tujuan Hasibuan and Bahri, (2018).

Menurut Jufrizen, (2018) motivasi bisa diartikan sebagai suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang yang mendorong kegiatan, memberikan energi, serta mengarahkan perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.

Bahri and Nisa, (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut Rosmaini and Tanjung, (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan rangsangan yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya karena kebutuhannya terpenuhi.

Selain itu menurut Fachrezi and Khair, (2020) mengemukakan bahwasanya motivasi merupakan suatu kegiatan yang dapat mengakibatkan seseorang terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Adapun penjelasan dan pendapat para ahli mengenai definisi motivasi yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa terdorong untuk lebih giat lagi dalam bekerja yang disebabkan oleh adanya suatu keinginan yang ingin dicapai oleh orang tersebut.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi kerja

Tujuan adanya motivasi bagi pegawai tentunya sangat penting untuk membuat pegawai kembali bersemangat bekerja dan energinya bertambah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga lebih optimal. Setiap perusahaan harus memotivasi pegawainya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan, serta pegawai yang bekerja diperusahaan tersebut tidak merasa *stress* saat menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- 2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi
- 3) Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya
- 4) Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya
- 5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas

Manfaat motivasi menurut Farida dkk, (2017) yaitu sebagai kekuatan seseorang untuk menimbulkan tingkat antusiasme dan presistensinya dalam melaksanakan kegiatan, baik itu bersumber dari dalam ataupun dari luar diri individu itu sendiri. Selain itu manfaat adanya motivasi kerja ialah sebagai dorongan baik itu didalam diri sendiri ataupun orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan dalam sebuah organisasi. Agung, Djunaidi and Astuti, (2019)

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Bismala, Arianty and Farida, (2017) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, diartikan sebagai minat, sikap, serta kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu pekerjaan yang memuaskan akan banyak memotivasi pegawai, daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.
- 3) Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor situasi kerja yang terdiri dari lingkungan kerja terdekat serta tindakan perusahaan sebagai satu kesatuan.

Sementara itu menurut Sutrisno, (2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan hal terpenting yang paling dibutuhkan oleh setiap orang, karena hal tersebut merupakan salah satu upaya agar dapat bertahan hidup dengan mengerjakan berbagai hal, misalnya seperti bekerja.

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki merupakan keinginan untuk mempunyai suatu barang, sehingga munculnya keinginan tersebut akan menjadikan seseorang terdorong untuk bekerja.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tujuan seseorang bekerja yaitu selain mendapatkan gaji juga ingin mendapatkan pencapaian yang lebih tinggi, dihormati orang lain, memiliki nama baik dan lain sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila seseorang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah perusahaan, maka seseorang tersebut akan berkeinginan agar pekerjaannya mendapat pengakuan atas prestasinya dengan cara diberi penghargaan.

5) Keinginan untuk berkuasa

Dalam berkerja seseorang pasti mempunyai keinginan untuk berada diposisi yang lebih tinggi seperti menjadi pemimpin atau dipilih menjadi ketua atau kepala dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam pelaksanaannya menurut Serdamayanti dalam Naa, (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Kebijakan dan adminitrasi
- 3) Hubungan kerja
- 4) Kondisi kerja
- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Peluang untuk maju
- 7) Pengakuan atau penghargaan
- 8) Keberhasilan

9) Tanggung jawab

Sementara itu menurut Mangkunegara, (2013) berpendapat bahwa banyak hal yang dapat menjadi indikator motivasi kerja diantaranya yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, dan pemanfaatan waktu.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep atau hubungan antar variabel penelitian. Hubungan antar variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis Juliandi et al., (2014). Dibawah ini merupakan kerangka konseptual dari setiap variabel yang dilakukan dalam penelitian:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin ialah suatu kemampuan dimana seseorang menguasai diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Menurut Siswadi, (2016, hal. 129) disiplin merupakan suatu sikap hormat terhadap aturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan, yang ada dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Jufrizen, (2016b), Faustyna and Jumani, (2015), Farisi, Irnawati and Fahmi, (2020), Arif *et al.*, (2019), Prayogi and Nursidin, (2019), Handoko, (2017), Jufrizen & Hadi (2021) dan Agustina and Bismala, (2014) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan Yusnandar, Nefri and Siregar, (2020), Arianty, (2016), Tanjung, (2015), Nasution and Lesmana, (2018), Hasibuan and Handayani, (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ialah suatu proses dimana seseorang terdorong dan dipengaruhi oleh sesuatu hal untuk mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Pada dasarnya menurut Wahyudi and Tupti, (2019) motivasi memberikan perubahan bagi seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

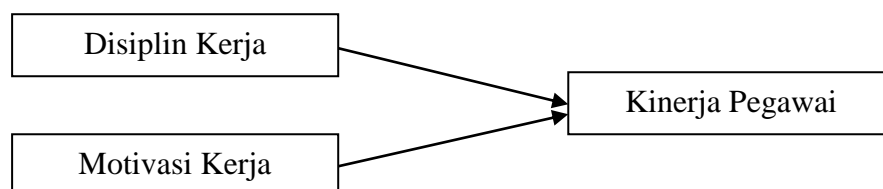
Hasil penelitian Jufrizen, (2017), Alam, (2014), Hasibuan & Silvya, (2019), Gultom, (2014), dan Hasibuan & Handayani, (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian Setiawan, (2015), Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, (2020), Jufrizen & Pulungan, (2017), dan Prayogi and Nursidin, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam, (2014), Krisnanda and Sudibya, (2014), Harahap and Tirtayasa, (2020), dan Hasibuan and Handayani, (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Farisi, Irnawati and Fahmi, (2020), Hasibuan and Munasib, (2020), Arifai, (2018) juga mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis dikatakan jawaban sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang didapat melalui pengumpulan data Sugiyono, (2018). Adapun hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 3) Ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi Nasution *et al.*, (2020). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwasanya terdapat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel dengan pembagian 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk untuk mengetahui bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diteliti antara lain :

3.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas secara keseluruhan, seperti hasil kerja, target ataupun sasaran kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu oleh suatu organisasi atau perusahaan dan telah disepakati bersama Elizar and Tanjung, (2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja pegawai adalah :

Tabel 3.1

Variabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara, (2011)

3.2.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi terpenting manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang dapat dicapai. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Tanjung, (2015, hal. 29).

Tabel 3.2

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator
1	Kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber: Davis, (2007)

3.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiawan and Lubis, (2013). Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3

Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang di pilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber Mangkunegara, (2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 No. 14 Kota Medan, Sumatera Utara. Sementara itu waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan bulan September 2021. Adapun rencana kegiatan penelitian yang telah disusun menggunakan tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																															
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset																																
2	Pengajuan Judul																																
3	Penyusunan Proposal																																
4	Bimbingan Skripsi																																
4	Seminar Proposal																																
5	Pengumpulan Data																																
6	Penyusunan Skripsi																																
7	Bimbingan Skripsi																																
8	Sidang Meja Hijau																																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ada seluruh pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan digunakan untuk penelitian. Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *total sampling*. *Total Sampling* adalah sampel yang diambil dari keseluruhan populasi penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut pendapat Juliandi, Irfan and Manurung, (2015) mengemukakan bahwasanya ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3.5.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara dilakukan untuk survei awal, sehingga peneliti mengetahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

3.5.3 Angket Kuisisioner

Angket Kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat dari responden penelitian mengenai variabel yang diteliti. Angket digunakan jika jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar pertanyaan/ pernyataan yang diberikan pada responden diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan/ pernyataan. Berikut ini merupakan tabel skala likert:

Tabel 3.5

Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Juliandi, Irfan and Manurung, (2015)

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan ataupun kebenaran suatu instrumen yang digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian. Apabila instrumen dinyatakan valid atau benar, maka hasil instrumen variabel kemungkinan benar Juliandi et al., (2014). Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan sebagai berikut:

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

Sumber : Juliandi et al., (2014)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

X : Variabel bebas (Etos kerja dan Kepuasan Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

Menurut Juliandi, Irfan and Manurung, (2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk melihat apakah instrumen setiap variabel penelitian dapat dipercaya atau tidak. Apabila variabel penelitian menggunakan instrumen yang dapat dipercaya maka hasil penelitiannya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi Juliandi et al., (2014). Dalam pengujian reliabilitas menggunakan (*Cronbach alpha*), variabel dikatakan reliabilitas jika hasil *cronbach alpha* ≥ 06 dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Juliandi et al., (2014)

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
 σ^2 : Varians total

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

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

3.6.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya berdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas Juliandi et al., (2014).

3.6.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Apabila

varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan apabila varians berbeda disebut heterokedastitas Juliandi et al., (2014).

3.6.1.3 Uji Multikolinearitas

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

3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan bersifat linear dan melibatkan dua variabel bebas yang dipergunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel. Sarwono, (2006, hal. 128)

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel Kinerja Pegawai

X₁ : Nilai variabel Disiplin Kerja

X₂ : Nilai variabel Motivasi Kerja

β : Konstanta

β₁/β₂ : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

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

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

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

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

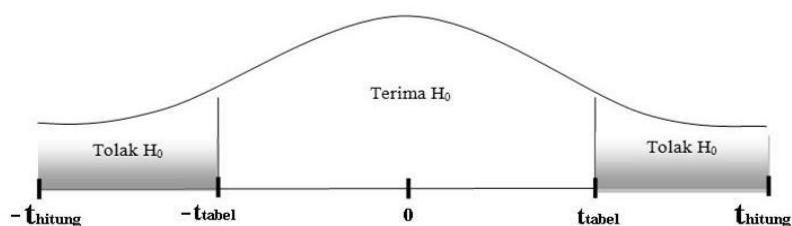
Keterangan:

- t : Nilai t hitung
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Kemudian untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

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

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

Keterangan:

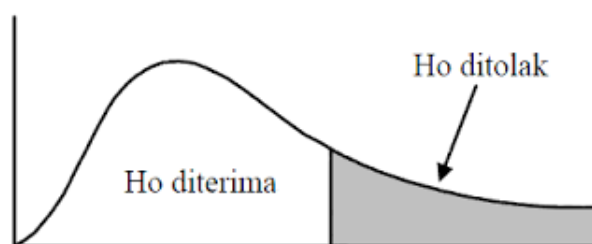
F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

r : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria dalam menarik kesimpulannya yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kemudian $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Rumus koefisien determinasi:

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) yang disebarkan kepada 50 pegawai sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berikut ini data penulisan dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji berikutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis.Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	21	42,0	42,0	42,0
	Perempuan	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang, sedangkan perempuan sebanyak 29 orang. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden perempuan.

4.2.2 Usia

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	12	24,0	24,0	24,0
	31-40 tahun	20	40,0	40,0	64,0
	41-50 tahun	15	30,0	30,0	94,0
	50 tahun keatas	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia 21 tahun sampai 30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 12 orang, responden berumur 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 20 orang, responden berumur 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 15 orang, responden berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang, sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 tahun sampai 40 tahun.

4.2.3 Pendidikan

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S1	39	78,0	78,0	78,0
	S2	5	10,0	10,0	88,0
	SMA/SMK	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada diatas, dapat diketahui bahwa persentase responden yang berpendidikan S1 sebanyak 39 orang, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 6 orang. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Presentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

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

5	24	48	24	48	2	4	-	-	-	-	50	100
6	26	52	23	46	1	2	-	-	-	-	50	100
7	29	58	20	40	1	2	-	-	-	-	50	100
8	33	66	14	28	3	6	-	-	-	-	50	100
9	23	46	23	46	4	8	-	-	-	-	50	100
10	23	46	24	48	3	6	-	-	-	-	50	100
11	25	50	19	38	6	12	-	-	-	-	50	100
12	32	64	17	34	1	2	-	-	-	-	50	100
13	24	48	24	48	2	4	-	-	-	-	50	100
14	24	48	23	46	3	6	-	-	-	-	50	100
15	28	56	21	42	1	2	-	-	-	-	50	100
16	32	64	14	28	4	8	-	-	-	-	50	100

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

4.3.3 Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.6

Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	66	15	32	1	2	-	-	-	-	50	100
2	30	60	20	40	-	-	-	-	-	-	50	100
3	29	58	16	32	5	10	-	-	-	-	50	100
4	35	70	15	30	-	-	-	-	-	-	50	100
5	23	46	23	46	4	8	-	-	-	-	50	100
6	24	48	24	48	2	4	-	-	-	-	50	100
7	21	42	24	48	5	10	-	-	-	-	50	100
8	26	52	23	46	1	2	-	-	-	-	50	100

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

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi dua macam yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dari uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1.1 Uji Validitas

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

4.4.1.1.1 Variabel Disiplin Kerja

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,682	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,274	0,054 > 0,05	Tidak Valid
No.3	0,713	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,706	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,461	0,001 < 0,05	Valid
No.6	0,706	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,460	0,001 < 0,05	Valid

No.8	0,524	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,425	0,002 < 0,05	Valid
No.10	0,618	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas.

Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel disiplin kerja terdapat 9 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan 1 butir pernyataan yang tidak valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pernyataan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden. Sementara itu, item pernyataan yang tidak valid diartikan bahwa item pernyataan yang disebar tidak sesuai dengan kondisi responden.

4.4.1.1.2 Variabel Motivasi Kerja

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,600	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,496	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,370	0,008 < 0,05	Valid
No.4	0,493	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,639	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,469	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,706	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,478	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,600	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,680	0,000 < 0,05	Valid
No.11	0,482	0,000 < 0,05	Valid
No.12	0,569	0,000 < 0,05	Valid
No.13	0,639	0,000 < 0,05	Valid
No.14	0,641	0,000 < 0,05	Valid
No.15	0,744	0,000 < 0,05	Valid
No.16	0,645	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas. Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel motivasi kerja terdapat 16 butir pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pernyataan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden.

4.4.1.1.3 Variabel Kinerja Pegawai

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,555	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,652	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,582	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,610	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,540	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,632	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,528	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,598	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai probabilitas. Dimana setelah dilakukan pengujian uji validitas untuk variabel motivasi kerja terdapat 8 butir pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan valid diartikan bahwa item pernyataan yang disebar kepada responden sesuai dengan kondisi responden.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

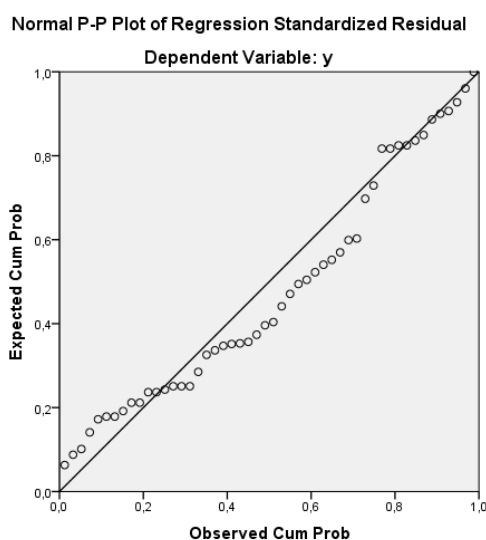
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Disiplin Kerja	0,740	9	Reliabel
Motivasi Kerja	0,865	16	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,717	8	Reliabel

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar: $> 0,6$. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $> 0,6$.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

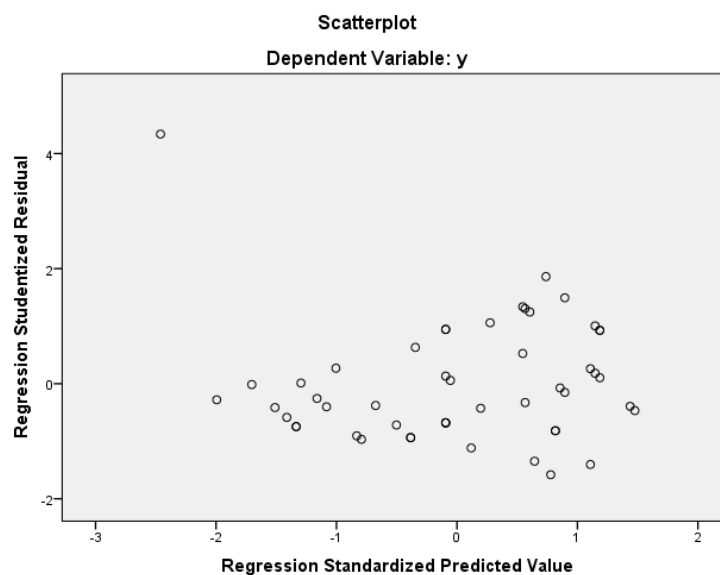
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,046	2,582		,018	,986		
x1	,564	,102	,662	5,554	,000	,287	3,487
x2	,289	,129	,268	2,250	,029	,287	3,487

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,487 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,487. Kedua variabel bebas yakni disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,046	2,582		,018	,986		
x1	,564	,102	,662	5,554	,000	,287	3,487
x2	,289	,129	,268	2,250	,029	,287	3,487

a. Dependent Variable: y

Persamaan Regresi:

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

$$= 2,582 + 0,102X_1 + 0,129X_2 + e$$

Interpretasi:

- a. Nilai *constant* 2,582. Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol atau *constant* maka kinerja pegawai adalah 2,582 satuan.
- b. Nilai koefisien disiplin kerja 0,102. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera meningkat 0,102 satu-satuan.
- c. Nilai koefisien motivasi kerja 0,129. Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera meningkat 0,129 satu-satuan.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji t Hitung (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.13

Hasil Uji t Hitung

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,046	2,582		,018	,986		
x1	,564	,102	,662	5,554	,000	,287	3,487
x2	,289	,129	,268	2,250	,029	,287	3,487

a. Dependent Variable: y

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 50$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 50 - 2 = 48$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 48$ adalah sebesar 1,667.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja

T_{hitung} disiplin kerja = 5,554 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $5,554 > 1,667$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Motivasi Kerja

T_{hitung} motivasi kerja = 2,250 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,250 > 1,667$, nilai signifikan $0.029 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan

Ha diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.4.2 Uji F Hitung (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.14
Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,851	2	137,926	88,839	,000 ^b
	Residual	72,969	47	1,553		
	Total	348,820	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

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

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{\text{hitung}} = 88,893 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,994$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 88,893 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,994. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $88,893 > 3,994$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

4.4.5 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,782	1,24600

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0,791 hal ini berarti 79,1% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi disiplin kerja dan motivasi kerja. Sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu sikap hormat terhadap aturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan, yang ada dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} disiplin kerja = 5,554 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $5,554 > 1,667$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai disiplin dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Jufrizen, (2016b), Faustyna and Jumani, (2015), Farisi, Irnawati and Fahmi, (2020), Arif *et al.*, (2019), Prayogi and Nursidin, (2019), Handoko, (2017), (Jufrizen & Hadi, 2021) dan Agustina and Bismala, (2014) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan Yusnandar, Nefri and Siregar, (2020), Arianty, (2016), Tanjung, (2015), Nasution and Lesmana, (2018), Hasibuan and Handayani, (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ialah suatu proses dimana seseorang terdorong dan dipengaruhi oleh sesuatu hal untuk mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif, melalui motivasi kerja dapat menjadi salah satu sumber peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} motivasi kerja = 2,250 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,250 > 1,667$, nilai signifikan $0.029 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (x_2) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai termotivasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian Jufrizen, (2017), Alam, (2014), Hasibuan & Silvy, (2019), Gultom, (2014), dan Hasibuan & Handayani, (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian Setiawan, (2015), Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, (2020), Jufrizen & Pulungan, (2017), dan Prayogi and Nursidin, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengujian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $88,893 > 3,994$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena jika disiplin kerja dan motivasi kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam, (2014), Krisnanda and Sudibya, (2014), Harahap and Tirtayasa, (2020), dan Hasibuan and Handayani, (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Farisi, Irnawati and Fahmi, (2020), Hasibuan and Munasib, (2020), Arifai, (2018) juga mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Semakin pegawai disiplin dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan variabel kinerja pegawai dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja yang artinya kedua variabel tersebut secara bersama akan mempengaruhi kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

5.2 Saran

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

1. Secara umum perusahaan disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja pegawai agar pegawai lebih produktif dalam bekerja
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai yang menunjang peningkatan kinerja bagi karyawan
3. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana pemimpin di perusahaan tersebut memperlakukan pegawainya sehingga dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk lebih memperluas penelitian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, karena kemungkinan masih banyak lagi hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain disiplin kerja dan motivasi kerja. Selain itu penelitian berikutnya juga dapat memperluas bahasan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian menjadi akurat. Sebaiknya objek penelitian ditambah sehingga hasil penelitian menjadi signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agung, M., Djunaidi, & Astuti, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2, 85–100.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14 (1), 125–136.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis*, 2, 135–145.
- Arianty, N. (2016a). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *jurnal mandiri*, 2, 1–22.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Ilmiah Aqli.

- Davis. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Dhaki, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 61–72.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Melayu, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 247–258.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2016b). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014c). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)* (1st ed.). Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Katian, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, I. G. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7, 2101–2115.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, 15(01), 48–60.
- Naa, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Kinerja Pegawai Di Kantor Listrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(2), 136–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics*:

Conference Series, 1477(5).

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, 1(11)*, 1–5.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2)*.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 1–15.
- Rulitawati, Ritonga, A. H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Setiawan, H. R., & Lubis, Z. (2013). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Matakuliah Bahasa Arab Materi Hiwar Dengan Menggunakan Metode Rule Play Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Semester II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Journal Of Chemical Information And Modeling, 53*, 1689–1699.
- Setiawan, K. C. (2015). Palembang, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri. *Jurnal Psikologi Islami, 1(2)*, 43–53.
- Sinambela, L. P. S. D. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(01)*, 124–137.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Surhayanto, Nugraha, E., & Hen, D. H. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Indsutri*, 13(2), 187–200.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan, 15(01), 27–36.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \checkmark

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA/SMK
b. S1
c. S2
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju : Nilai 5

S : Setuju : Nilai 4

KS : Kurang Setuju : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
Tata Cara Kerja						
3	Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
4	Saya berusaha untuk memperbaiki meningkatkan cara kerja saya					
Ketaatan pada Atasan						
5	Saya mematuhi aturan dari atasan demi kebaikan perusahaan					
6	Saya selalu mengikuti perintah atasan					
Kesadaran Bekerja						
7	Saya sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja					
8	Saya sadar bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
Tanggung Jawab						
9	Saya mempertanggungjawabkan segala pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya memiliki tanggung jawab yang pada atasan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahnya					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kerja Keras						
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik					
Orientasi Masa Depan						
3	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
4	Saya berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja					
Tingkat Cita-Cita yang Tinggi						
5	Saya termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi					
6	Saya bercita-cita untuk naik jabatan dengan cara bekerja keras					
Orientasi Tugas/Sasaran						
7	Saya termotivasi untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang tepat sasaran agar mencapai hasil yang maksimal					
8	Saya selalu berusaha untuk mencapai target dalam bekerja					
Usaha Untuk Maju						
9	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
10	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat					
Ketekunan						
11	Saya selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					

Rekan Kerja yang di Pilih Oleh Para Ahli						
13	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik lagi karena termotivasi dari rekan kerja saya yang dipilih oleh para ahli atau atasan					
14	Saya memiliki lingkungan kerja yang didalamnya terdapat orang-orang yang dipilih oleh para ahli					
Pemanfaatan Waktu						
15	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					
16	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
Kuantitas Kerja						
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
Keandalan						
5	Saya memiliki pengetahuan yang luas dan dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan					
6	Saya memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang baik dalam membuat					

	keputusan					
Sikap						
7	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					

Jenis.Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	21	42,0	42,0	42,0
Perempuan	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	39	78,0	78,0	78,0
S2	5	10,0	10,0	88,0
SMA/SMK	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	12	24,0	24,0	24,0
31-40 tahun	20	40,0	40,0	64,0
41-50 tahun	15	30,0	30,0	94,0
50 tahun keatas	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1
x1.1 Pearson Correlation	1	,132	,474**	,458**	,247	,504**	,203	,155	,421**	,307*	,682**
Sig. (2-tailed)		,360	,001	,001	,084	,000	,158	,282	,002	,030	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.2 Pearson Correlation	,132	1	,231	-,030	,037	,445**	-,126	,115	-,101	,128	,274

	Sig. (2-tailed)	,360		,107	,834	,801	,001	,382	,427	,485	,375	,054
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.3	Pearson Correlation	,474**	,231	1	,507**	,083	,541**	,229	,488**	,170	,451**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,001	,107		,000	,567	,000	,110	,000	,239	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.4	Pearson Correlation	,458**	-,030	,507**	1	,137	,503**	,349*	,397**	,306*	,327*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,001	,834	,000		,341	,000	,013	,004	,031	,021	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.5	Pearson Correlation	,247	,037	,083	,137	1	,208	,203	,109	,061	,262	,461**
	Sig. (2-tailed)	,084	,801	,567	,341		,147	,157	,451	,674	,066	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.6	Pearson Correlation	,504**	,445**	,541**	,503**	,208	1	,068	,361*	,189	,388**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,147		,641	,010	,188	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.7	Pearson Correlation	,203	-,126	,229	,349*	,203	,068	1	-,051	,101	,200	,460**
	Sig. (2-tailed)	,158	,382	,110	,013	,157	,641		,726	,487	,164	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.8	Pearson Correlation	,155	,115	,488**	,397**	,109	,361*	-,051	1	,094	,389**	,524**
	Sig. (2-tailed)	,282	,427	,000	,004	,451	,010	,726		,518	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.9	Pearson Correlation	,421**	-,101	,170	,306*	,061	,189	,101	,094	1	,019	,425**
	Sig. (2-tailed)	,002	,485	,239	,031	,674	,188	,487	,518		,893	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.10	Pearson Correlation	,307*	,128	,451**	,327*	,262	,388**	,200	,389**	,019	1	,618**
	Sig. (2-tailed)	,030	,375	,001	,021	,066	,005	,164	,005	,893		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1	Pearson Correlation	,682**	,274	,713**	,706**	,461**	,706**	,460**	,524**	,425**	,618**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,054	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,002	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

x2.8	Pearson Correlation	,085	,163	,121	,333 [*]	,105	,248	,199	1	,085	,111	,319 [*]	,279 [*]	,105	,133	,174	,899 ^{**}	,478 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,558	,257	,403	,018	,468	,083	,165		,558	,442	,024	,049	,468	,358	,227	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.9	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	,314 [*]	-,039	,122	,537 ^{**}	,148	,259	,085	1	,445 ^{**}	-,010	,195	,537 ^{**}	,317 [*]	,340 [*]	,217	,600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,789	,399	,000	,306	,069	,558		,001	,944	,175	,000	,025	,016	,129	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.10	Pearson Correlation	,445 ^{**}	,887 ^{**}	,099	,083	,537 ^{**}	,186	,486 ^{**}	,111	,445 ^{**}	1	,116	,165	,537 ^{**}	,365 ^{**}	,571 ^{**}	,251	,680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,495	,565	,000	,197	,000	,442	,001		,422	,252	,000	,009	,000	,079	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.11	Pearson Correlation	-,010	-,018	,872 ^{**}	,172	-,018	,188	,345 [*]	,319 [*]	-,010	,116	1	,233	-,018	,338 [*]	,364 ^{**}	,426 ^{**}	,482 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,944	,900	,000	,233	,900	,190	,014	,024	,944	,422		,103	,900	,016	,009	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.12	Pearson Correlation	,195	-,043	,172	,965 ^{**}	,291 [*]	,177	,401 ^{**}	,279 [*]	,195	,165	,233	1	,291 [*]	,315 [*]	,373 ^{**}	,457 ^{**}	,569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,175	,769	,232	,000	,041	,219	,004	,049	,175	,252	,103		,041	,026	,008	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.13	Pearson Correlation	,537 ^{**}	,387 ^{**}	-,065	,213	1,000 ^{**}	,130	,372 ^{**}	,105	,537 ^{**}	,537 ^{**}	-,018	,291 [*]	1	,276	,399 ^{**}	,257	,639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,656	,138	,000	,368	,008	,468	,000	,000	,900	,041		,052	,004	,072	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.14	Pearson Correlation	,317 [*]	,218	,237	,246	,276	,831 ^{**}	,387 ^{**}	,133	,317 [*]	,365 ^{**}	,338 [*]	,315 [*]	,276	1	,411 ^{**}	,273	,641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,025	,128	,097	,085	,052	,000	,006	,358	,025	,009	,016	,026	,052		,003	,055	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.15	Pearson Correlation	,340 [*]	,399 ^{**}	,342 [*]	,289 [*]	,399 ^{**}	,242	,966 ^{**}	,174	,340 [*]	,571 ^{**}	,364 ^{**}	,373 ^{**}	,399 ^{**}	,411 ^{**}	1	,344 [*]	,744 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,016	,004	,015	,042	,004	,090	,000	,227	,016	,000	,009	,008	,004	,003		,015	,000

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.16 Pearson Correlation	,217	,092	,265	,397**	,257	,175	,370**	,899**	,217	,251	,426**	,457**	,257	,273	,344*	1	,645**
Sig. (2-tailed)	,129	,524	,063	,004	,072	,225	,008	,000	,129	,079	,002	,001	,072	,055	,015		,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2 Pearson Correlation	,600**	,496**	,370**	,493**	,639**	,469**	,706**	,478**	,600**	,680**	,482**	,569**	,639**	,641**	,744**	,645**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y
y.1 Pearson Correlation	1	,612**	,209	,386**	,051	,129	,224	,143	,555**
Sig. (2-tailed)		,000	,146	,006	,723	,371	,118	,322	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.2 Pearson Correlation	,612**	1	,097	,535**	,363**	,272	,152	,227	,652**
Sig. (2-tailed)	,000		,501	,000	,009	,056	,293	,112	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.3 Pearson Correlation	,209	,097	1	,208	,279*	,388**	,061	,332*	,582**
Sig. (2-tailed)	,146	,501		,147	,050	,005	,674	,018	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.4 Pearson Correlation	,386**	,535**	,208	1	,257	,199	,189	,284*	,610**
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,147		,072	,167	,188	,046	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.5 Pearson Correlation	,051	,363**	,279*	,257	1	,314*	,045	,148	,540**
Sig. (2-tailed)	,723	,009	,050	,072		,026	,755	,306	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.6 Pearson Correlation	,129	,272	,388**	,199	,314*	1	,323*	,260	,632**
Sig. (2-tailed)	,371	,056	,005	,167	,026		,022	,068	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.7 Pearson Correlation	,224	,152	,061	,189	,045	,323*	1	,402**	,528**
Sig. (2-tailed)	,118	,293	,674	,188	,755	,022		,004	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y.8 Pearson Correlation	,143	,227	,332*	,284*	,148	,260	,402**	1	,598**
Sig. (2-tailed)	,322	,112	,018	,046	,306	,068	,004		,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y Pearson Correlation	,555**	,652**	,582**	,610**	,540**	,632**	,528**	,598**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	16

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,782	1,24600

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,851	2	137,926	88,839	,000 ^b
	Residual	72,969	47	1,553		
	Total	348,820	49			

a. Dependent Variable: y

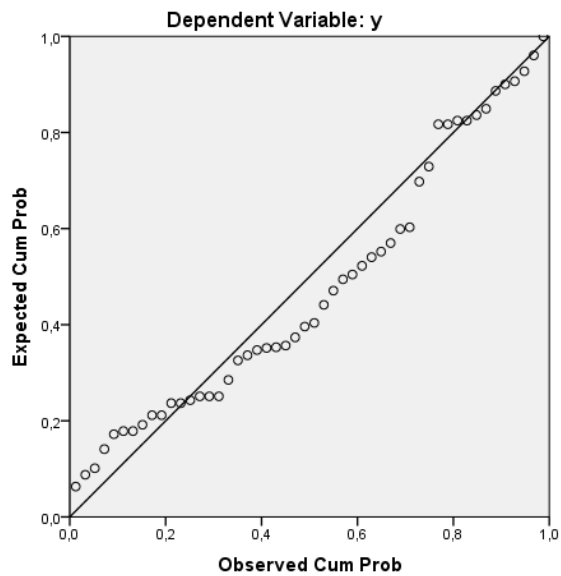
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

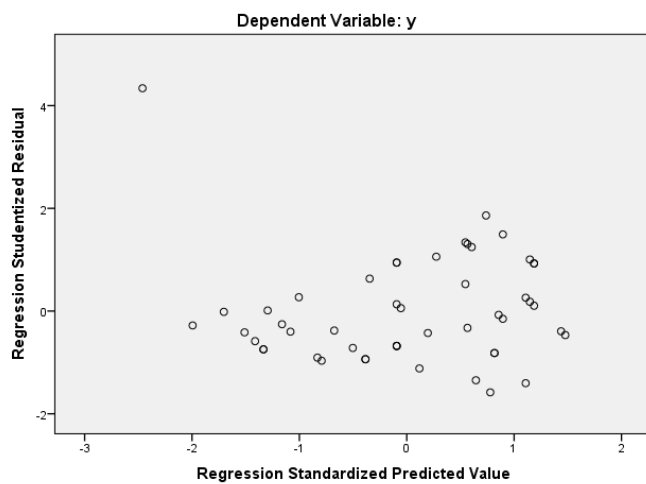
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,046	2,582		,018	,986		
	x1	,564	,102	,662	5,554	,000	,287	3,487
	x2	,289	,129	,268	2,250	,029	,287	3,487

a. Dependent Variable: y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	42,0	42,0	42,0
	5,00	29	58,0	58,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	20	40,0	40,0	40,0
	5,00	30	60,0	60,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	9	18,0	18,0	20,0
	5,00	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	24	48,0	48,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,0	10,0	10,0
	4,00	16	32,0	32,0	42,0
	5,00	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	15	30,0	30,0	30,0
	5,00	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	20,0	20,0	20,0
	4,00	16	32,0	32,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	17	34,0	34,0	38,0
	5,00	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,0	10,0	10,0
	4,00	24	48,0	48,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	19	38,0	38,0	42,0
	5,00	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,0	8,0	8,0
	4,00	23	46,0	46,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	24	48,0	48,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	21	42,0	42,0	48,0
	5,00	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	18	36,0	36,0	36,0
	5,00	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	24	48,0	48,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	23	46,0	46,0	48,0
	5,00	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	20	40,0	40,0	42,0
	5,00	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0

	4,00	14	28,0	28,0	34,0
	5,00	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,0	8,0	8,0
	4,00	23	46,0	46,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	24	48,0	48,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,0	12,0	12,0
	4,00	19	38,0	38,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	17	34,0	34,0	36,0
	5,00	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

x2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	24	48,0	48,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,0	6,0	6,0
4,00	23	46,0	46,0	52,0
5,00	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

x2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,0	2,0	2,0
4,00	21	42,0	42,0	44,0
5,00	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

x2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,0	8,0	8,0
4,00	14	28,0	28,0	36,0
5,00	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,0	2,0	2,0
4,00	16	32,0	32,0	34,0
5,00	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	20	40,0	40,0	40,0
5,00	30	60,0	60,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,0	10,0	10,0
	4,00	16	32,0	32,0	42,0
	5,00	29	58,0	58,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	15	30,0	30,0	30,0
	5,00	35	70,0	70,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,0	8,0	8,0
	4,00	23	46,0	46,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	24	48,0	48,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,0	10,0	10,0
	4,00	24	48,0	48,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	23	46,0	46,0	48,0
	5,00	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran nilai t Tabel, F Tabel

Tabel t

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

21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500

50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420

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

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398

3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480

33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323
50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270

61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220
78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194

91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN
**BALAI PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN
WILAYAH SUMATERA**

Jalan Sisindangaraja Km. 5,5 No. 14, Marindal, Telp. 061-7853610 Medan 20147
Email : balai.pskl.sumatera@gmail.com

Nomor : S. 380 /X-1/BPSKL-1/PEG.1/6/2021
Lampiran : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

25 Juni 2021

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Berkenaan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Nomor : 1187/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 4 Juni 2021 hal seperti tersebut pada pokok surat di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya menerima izin riset pendahuluan untuk pengumpulan data dalam rangka penyusunan proposal skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa an. Addi Azis / NPM. 1705160159 di kantor Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera, dengan ketentuan selama melaksanakan izin riset pendahuluan yang bersangkutan wajib mentaati semua ketentuan dan peraturan disiplin dan mengacu pada protokol kesehatan covid-19 yang berlaku pada kantor Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plh. Kepala Balai



Mohamad Rizal Pahlevi, S.E., M.Si.
NIP. 19641230 199103 1 006

Tembusan :

1. Dirjen Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan
2. Kepala BBKSDA Sumut Selaku Korwil UPT Kemen.LHK Prov.Sumut.



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1579/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/2/2021

Nama Mahasiswa : Addi Azis
NPM : 1705160159
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 20/2/2021
Nama Dosen Pembimbing^{*)} :
.....
Judul Disetujui^{**)} :
.....
.....
.....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Medan,
Dosen Pembimbing

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

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1579/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/2/2021

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

Medan, 20/2/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Addi Azis
NPM : 1705160159
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Seperti apakah pengaruh yang ditimbulkan dari merebaknya pandemi covid 19 terhadap masyarakat terutama di bidang pendidikan?

Rencana Judul : 1. Pengaruh Covid 19 Terhadap Pendidikan
2. Pengaruh Covid 19 Terhadap Mahasiswa
3. Pengaruh Covid 19 Terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah.

Objek/Lokasi Penelitian : Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Addi Azis)




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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1579/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/2/2021

Nama Mahasiswa : Addi Azis
NPM : 1705160159
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 20/2/2021
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : **Muhammad Ras Muis, S.IP, MM** 
.....
.....
Judul Disetujui^{**)} :
.....
.....
.....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Dini oleh Pimpinan Program Studi

***) Dini oleh Dosen Pembimbing

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



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 : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1187 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 23 Syawal 1442 H
Lampiran : 04 Juni 2021 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balai Perhutanan Sosial Dan
Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera
Jln.SM.Raja Km.5,5 No.14 Marendal
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 : Addi Azis
Npm 1705160159
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Peringgal

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,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 : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1187 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

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 : **04 Juni 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Addi Azis**
N P M : **1705160159**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Ras Muis, S.Ip., MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **4 Juni 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Syawal 1442 H
04 Juni 2021 M



Tembusan :



Dekan

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADDI AZIS
NPM : 1705160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN
LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/09/2021	Perbaikan paragraf		
01/10/2021	Kejelasan dan pahami hasil skripsi		
06/10/2021	Perbaikan susunan yg detail		
11/10/2021	Acc Sidang Meji Hujan		

Dosen Pembimbing

(Muhammad Ras Muis, S.IP, M.M)

Medan, September 2021

Diketahui/disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.si)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 01 September 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Addi Azis
N .P.M. : 1705160159
Tempat / Tgl.Lahir : Delitua, 07 Desember 1999
Alamat Rumah : Jalan Delitua Pasar 6 Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Sudah Baik
Bab I	Jelaskan fenomena terkait dengan variabel penelitian Setiap sub bab pakai penomoran
Bab II	Tambahkan indikator minimal dari 3 referensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel Setiap sub bab pakai penomoran
Bab III	Setiap sub bab pakai penomoran
Lainnya	Rapikan Cara Pengetikan GUNAKAN Mendeley dalam membuat sitasi dan daftar pustaka.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 01 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua



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

Pembimbing




Muhammad Ras Muis, S.IP, M.M

Sekretaris



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

Pemanding



Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 01 September 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Addi Azis
N.P.M. : 1705160159
Tempat / Tgl.Lahir : Delitua, 07 Desember 1999
Alamat Rumah : Jalan Delitua Pasar 6 Medan
JudulProposal :Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Ras Muis, S.IP, M.M*

Medan, Rabu, 01 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua



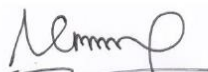
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris



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

Pembimbing



Muhammad Ras Muis, S.IP, M.M

Pembanding



Muhammad Irfan Nasution,SE.,MM.

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

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