

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM
INDONESIA, MEDAN)**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : Ardani Arbi Tanjung
NPM : 1705160003
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Oktober 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ARDANI ARBI TANJUNG
N P M : 1705160003
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM INDONESIA, MEDAN)

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

ASSOC. PROF. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE., M.M

Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M

Pembimbing

HANIFAH JASIN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

PROF. Dr.ADE GUNAWAN, SE., 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

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARDANI ARBI TANJUNG
NPM : 1705160003
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYWAN (STUDI PADA PT.
TELKOM INDONESIA, MEDAN)

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi

Medan, September 2021

Dosen Pembimbing

(Hanifah Jasin, SE., M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardani Arbi Tanjung

NPM : 1705160003

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Medan)

Dengan ini saya menyatakan saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data skripsi ini salah dan merupakan hasil plagiat karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 01 Oktober 2021

Pembuat Pernyataan



Ardani Arbi Tanjung

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia, Medan.

Ardani Arbi Tanjung

Program Studi Manajemen
Email : ardaniarbi01@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Telkom Indonesia, Medan berjumlah 105 orang, adapun sampel yang diambil hanya 51 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan

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

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia, Medan.

Ardani Arbi Tanjung

Management Study Program
Email : ardaniarbi01@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Medan either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The associative approach method is a research that aims to determine the relationship between one variable and another. The population in this study were employees at PT. Telkom Indonesia, Medan totaling 105 people, while the sample taken was only 51 people. Data collection techniques in this study used questionnaires and questionnaires. The data analysis technique in this study uses the Hypothesis Test (t test and F test), and the coefficient of determination. The data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 22.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work discipline has an effect on employee performance, while motivation has no effect on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Medan

**Keywords: The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee
Performance at PT. Telkom Indonesia, Medan.**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan kemudahan yang telah dilimpahkan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta shalawatbeiring salam penulis tunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Medan)**". Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik dari segi tenaga, ide-ide maupun dari segi pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Sufrin Tanjung dan Ibunda tercinta Delimawati Zalukhu yang selalu memberikan dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak **Assoc. Prof.Dr. Agussani, M.AP.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **H. Januri, SE., M.M., M.Si.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si.** Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy T SE., M.Si.** Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin, SE., M.Si.** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Assoc.Prof.Dr. Jufrizein,SE., M.Si.** Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Hanifah Jasin, SE., M.Si.** Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama pelaksanaan penulisan Skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah bapak ibu berikan.
10. Kepada Pimpinan dan Staff PT. Telkom Indonesia, Medan yang telah memberikan kemudahan penulisan dalam melakukan riset di lokasi tersebut.
11. Para responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
12. Terimakasih kepada Bapak Junaidy Tarigans yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.
13. Kepada Sahabat seperjuangan Ahmad Alfian Tanjung, Bobby Herman Tanjung, Ayla Annisa, Adilla Bahri, Radiansyah, Satria Muchti, Deska Arya

yang telah memberikan dukungan dan semangat penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Seseorang yang dekat dan terkasih Jenny Pradita Tan yang selalu memberikan semangat dan doa selama pengerjaan skripsi.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis sendiri Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Agustus 2021

Penulis

**ARDANI ARBI TANJUNG
1705170003**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	i
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	16
2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	19
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	23
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	24
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	26
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	27
2.1.3.5 Indikator Motivasi.....	28
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis Penelitian	32

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Defenisi Operasional.....	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	41

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.1.2 Asumsi Klasik.....	58
4.1.3 Uji Hipotesis.....	62
4.1.4 Uji F.....	64
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	65
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saram.....	68
5.3 Keterbatasan Masalah.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....	70
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	76
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	35
Tabel 3.2 Indikator Disiplin.....	35
Tabel 3.3 Indikator Motivasi.....	36
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.5 Skala Likert.....	39
Tabel 3.6 Hasil Uji validitas.....	40
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.10 Uji t Variabel X1 Terhadap Y.....	62
Tabel 4.11 Uji t Variabel X2 Terhadap Y.....	63
Tabel 4.12 Uji F.....	64
Tabel 4.13 Uji Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1	Kriteria pengujian hipotesis Uji t	45
Gambar 3.2	Kriteria pengujian hipotesis Uji F	46
Gambar 4.1	Grafik Normalitas Data	58
Gambar 4.2	Pengujian Hetroskedastisitas.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik sehingga mencapai kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan kata lain, kekuatan suatu perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung suatu perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower management. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Perubahan-perubahan yang begitu cepat terjadi dalam pemerintahan Indonesia saat ini menuntut kemampuan untuk mengadaptasi pada keterampilan-keterampilan baru dan kapabilitas semua karyawan di setiap tingkatan. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan memperbaiki kinerja, yang saat ini masih kurang dapat menyesuaikan perubahan zaman (Sumarsono, 2004). Dengan demikian, dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam

menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam instansi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi itu sendiri di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2016). Oleh karena itu, bila perusahaan ingin maju maka perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi (Kristanti & Pangastuti, 2019). Menurut (Rivai & Basri, 2012) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Menurut (Setiyawan & Waridin, 2006) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Sedangkan menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Dari beberapa pendapat di atas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi menemukan tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya (Saripuddin, 2019). Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian (Setiawan, 2013), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Arif et al., 2019), (Tupti & Arif, 2020), (Farisi et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Nasution & Lesmana, 2018), (Prayogi et al., 2019) dan (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Indraputra & Sutrisna, 2013) dan (Sanjaya, 2020) menyatakan sebaliknya yaitu Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang (Nurdin, 2018). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut (Siagian, 2014) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2014) juga mengungkapkan bahwa, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto & Ariyanto, 2019) dan (Erdiansyah, 2016) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nolisa & Edalmen, 2021) dan (Nasrullah & Harlie, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
2. Rendahnya motivasi terhadap karyawan yang disebabkan oleh kurang perhatian dari perusahaan.
3. Penyebab menurunnya kinerja karyawan di akibatkan karena upah lembur tidak sesuai dengan jam lembur sehingga mengakibatkan karyawan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, tidak hanya itu fasilitas kerja juga kurang memadai sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran, dalam pembahasan dan pengenalisisan, maka penelitian yang dilakukan hanya, sebatas masalah disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia, Medan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Medan ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan peneltian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Sarana untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas academia lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia penelitian.

2. Manfaat Praktis

- 1) Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, mahasiswa, dan para akademisi mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap pengaruhnya pada kinerja karyawan.
- 2) Dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajer SDM agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau sekelompok kerja sesuai dengan *jobdescription* mereka masing-masing (Manullang, 2015). Menurut (Kuncoro, 2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (M. Hasibuan, 2002) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dalam melaksanakan Kerjanya, Karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai karyawan (Arda, 2017). Kinerja dari setiap sangat penting untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu, serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan tiap-tiap organisasi (Safitri, 2013). Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan untuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu (Saripuddin, 2017).

Menurut (Zainal et al., 2019). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawan tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan selama melaksanakan tugas, apakah karyawan dapat mencapai standar hasil kerja kerja dan mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut(Kasmir, 2015):

1. Memastikan pemahaman para

2. pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
3. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
4. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
5. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
6. Mengungkap permasalahan yang terjadi

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kesukaan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi parakaryawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpilihnya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperbolehkan hasil optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperbolehkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pemikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya, kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atas kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2018) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerima atas penjelasan delegasi tugas
3. Dan tingkat motivasi seseorang pekerja

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (ability) secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2007) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standart kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antar sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Kinerja memiliki beberapa indikator menurut (Afandi, 2018) Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Sebagai macam bentuk satuan ukura yang berhubunga dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa atus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya

dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan.

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pngikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Berdasarkan indikator diatas menurut parah ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kuantitas hasil kerja, inisiatif, disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, dan kepemimpinan dalam bekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baiknya, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen ada dua macam bentuk-bentuk disiplin kerja , yang mana diutarakan oleh (Mangkunegara, 2007) sebagai berikut:

1. Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan

2. Disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

Menurut (Nitisemito, 2002) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Rivai, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kesimpulannya disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para Karyawan.

Tujuan disiplin kerja menurut (Simamora, 2004) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan aturan dibuat untuk tujuan

organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan di saat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disiplin efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penelua-bawahan.

Menurut (Siswanto, 2013) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
2. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Sutrisno, 2009) manfaat disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan, menurut (Simamora., 2006) manfaat dari disiplin kerja adalah:

- a) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.
- b) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar

karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.1.2.3 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja Menurut (Terry, 1993) disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah yang terdapat dari:

- a. *Selfimpoeddicipline*, Yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kedadaran dan bukan timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhan dan merasa telah menjadi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Commanddicipline*, Yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Sedangkan menurut (Handoko, 2012) terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif:

- a. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya untuk

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

menurut (Siswanto., 2013) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran sebagai salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan artinya karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja artinya dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2007) adalah Tujuan, Kemampuan, Teladan Kepemimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Sanksi Hukum, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Nitisemijo, 1992) faktor - faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja Menurut (Harlie, 2012) di antaranya sebagai berikut:

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

Menurut (Hasibuan, 2016), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan merupakan pemahaman karyawan pada tujuan organisasi serta pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.
2. Keteladanan pemimpin. Merupakan sikap, tingkah laku dan kinerja pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahnya.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Mengkaji ulang gaji, kesejahteraan serta pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.

4. Keadilan dengan tidak membedakan pegawai. Kebijakan tidak terlepas dari peran kepentingan karyawan dan penegakan peraturan tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai.
5. Sanksi hukuman bersifat mendidik. Merupakan sanksi atas kesalahan yang diberikan dijalankan dengan baik sesuai tanpa pihak serta dengan ketentuan yang berlaku, hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Agustini, 2011) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan indikator-indikator diatas menyimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau presentasi kehadiran adalah hal yang wajib di laksanakan dan di utamakan dalam disiplin kerja.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk

memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (H Tanjung, 2015).

Motivasi (*motivayion*) dari kata lain yaitu “*movere*” yang berarti “menggerakkan” (*tomove*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2016).

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Wibowo, 2016) menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directedbehavior*.

Menurut (Ivanko, 2012) motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya

Pendapat lain mengenai motivasi menurut (Kondalkar, 2007) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan demi mencapai sasaran kepuasan dari tujuan tersebut.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2016) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana hanya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017)

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkadang unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut (Siagian, 2014) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. (Simamora, 2007) juga mengungkapkan bahwa, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan, Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Meningkatkan, mrngaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berpertasi dalam peusahaan.

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut (Djamarah, 2012), manfaat motivasi adalah

1. Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.
2. Motivasi sebagai pengerakan, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
3. Motivasi sebagai pengaruh perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus di lakukan dan mana yang diabaikan

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditimbulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggunakan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjdi tanggung jawab dalam pencapaian tujuan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi mempunyai peranan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan, maka perkerjaan yang diberikan pimpinan menjadi tanggung jawab karyawan sampai terselesaikan, menurut (Hasibuan, 2013) berdasarkan hal tersebut motivasi dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Motivasi positif

Proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan dengan menggunakan motivasi positif dengan memberikan insentif.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik. Motivasi ini disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan sebagainya.

Jenis motivasi menurut (Woodworth & Marquis, 2000)

1. Motivasi atau kebutuhan organisasi, misalnya kebutuhan untuk minum, makan, bernafas, seksual, berbuat dan kebutuhan untuk beristirahat.
2. Motif-motif darurat antara lain: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha, dan untuk memburu. Motivasi jenis ini timbul karena rangsangan dari luar.
3. Motif-motif objektif. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, dan untuk menaruh minat. Motivasi ini muncul karena dorongan untuk menghadapi dunia luar secara efektif.

Menurut (Tambunan, 2015) motivasi terbagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

2. Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Mangkunegara, 2016) faktor motivasi hendaknya harus membuat syarat mutlak perlu bagi karyawan guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tertinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluru dan berjuang unutmrealisasikan tujuan tersebut
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkreat dalam seluru kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan unutmrealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Menurut, (Winardi, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

- a. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri snediri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

- b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Sedangkan, menurut (Wahjosumidjo, 2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor eksternal seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara, 2016) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan Yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Menurut (Stephen, 2015) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan Sosial
3. Kebutuhan Hidup

4. Keberhasilan Dalam Bekerja

Sedangkan, menurut (Abraham H, 2010) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
5. Aktualisasi Diri.

2.2 Kerangka Konseptual

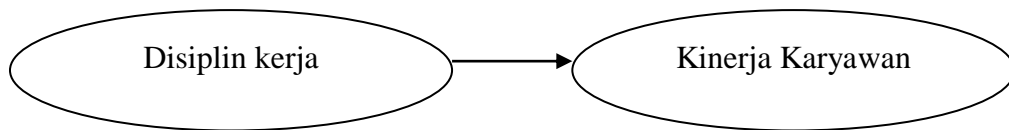
Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan. Kinerja dari setiap sangat penting untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu, serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan tiap-tiap organisasi (Safitri, 2013).

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baiknya, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian (Setiawan, 2013), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Arif et al., 2019), (Tupti & Arif, 2020), (Farisi et al.,

2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Nasution & Lesmana, 2018), (Prayogi et al., 2019) dan (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya.

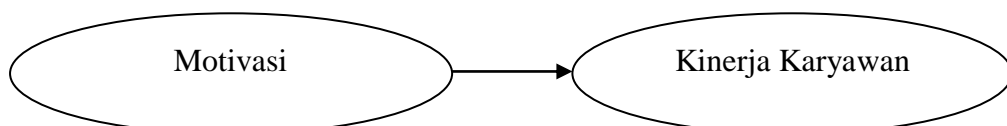


Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2016). (Hasibuan, 2016) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Wibowo, 2016) menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hidayat et al., 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Tanjung, 2015). (Sembiring et al., 2021), (Gultom, 2014) dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

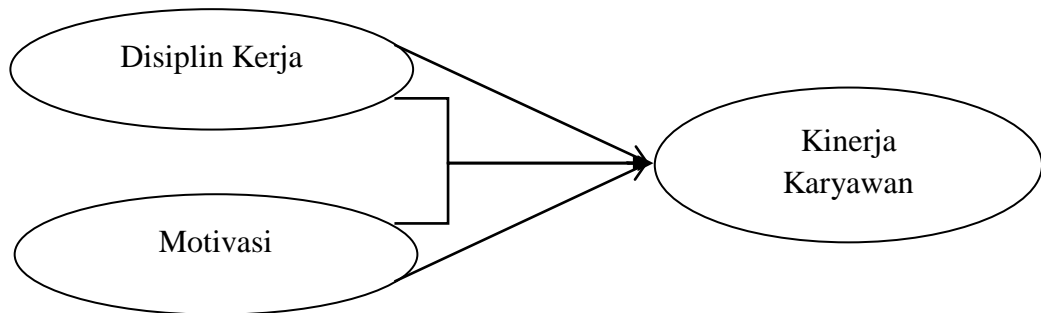
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baiknya, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2016). (Hasibuan, 2002) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Wibowo, 2016) menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Berdasarkan uraian diatas maka disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan hal ini menunjukkan gambaran bahwa karyawan telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto & Ariyanto, 2019) dan (Erdiansyah, 2016). Hasil ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner (Sugiyono, 2017).

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

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, dimana penelitian ini menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2011) pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimanakecendrungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi spesifikasi, yaitu:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

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

Sumber : (Mangkunegara, 2007)

3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.2 Indikator Disiplin

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

Sumber : (Harlie, 2012)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Tanggung jawab
2.	Prestasi kerja
3.	Peluang untuk maju
4.	Pengakuan atas kinerja
5.	Pekerjaan yang menantang

Sumber : (Mangkunegara, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, di mana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut, (Juliandi et al., 2014) Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Indonesia Medan yang bertempat di PT. Telkom Akses Medan yang berlokasi di Jalan Gaharu Medan No.1, Medan Timur Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian, (Juliandi et al., 2014) waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021. Untuk lebih jelasnya, jadwal kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 3.4 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Feb-21				Mar-21				Apr-21				Mei-21				Oktober-21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																
2	Riset Awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan Proposal									■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■				
5	Seminar Proposal																	■			
6	Riset																			■	
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																				■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan dengan jumlah 105 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Banyaknya jumlah populasi, maka penulis menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, yaitu sebuah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika populasi belum diketahui secara pasti. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$\begin{aligned} n &= \frac{105}{1 + 105(0,1)^2} \\ &= \frac{105}{1 + 105(0,01)} \\ &= \frac{105}{1 + 1.05} \\ &= \frac{105}{2.05} \\ &= 51 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan menggunakan rumus slovin dari 105 karyawan setelah dijumlahkan menggunakan rumus slovin banyaknya sampel terdapat 51 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Pengamatan atau observasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah kegiatan suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga tidak hanya dengan pengamatan penggunaan mata, mendengarkan, mencium, mengecap, dan mereka termasuk bentuk observasi.

2. Kuesioner (Angket)

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

Table 3.5 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	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 et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau diteliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada pada PT. Telkom Indonesia, Medan.

Agar hasil Kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data maka harus melawati uji sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu uji yang menunjukkan suatu alat ukur benar benar mengukur apa yang diukur. Uji vaiditas bertujuan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang telah disusun valid dengan melakukan uji korelasi antar skor (nilai)

Tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisisioner (Noor, 2016) Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Butir pernyataan dinyatakan valid jika taraf signifikan $< 0,05$. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS Versi 21.0 *for windows* untuk menguji validitas dari variabel dengan taraf signifikan $< 0,05$.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,546	0,000	Valid
	Y2	0,640	0,000	Valid
	Y3	0,830	0,000	Valid
	Y4	0,775	0,000	Valid
	Y5	0,780	0,000	Valid
	Y6	0,720	0,000	Valid
	Y7	0,539	0,000	Valid
	Y8	0,749	0,000	Valid
	Y9	0,782	0,000	Valid
	Y10	0,632	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1	0,697	0,000	Valid
	X2	0,769	0,000	Valid
	X3	0,722	0,000	Valid
	X4	0,560	0,000	Valid
	X5	0,674	0,000	Valid
	X6	0,677	0,000	Valid
	X7	0,601	0,000	Valid
	X8	0,675	0,000	Valid
	X9	0,738	0,000	Valid
	X10	0,585	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X1	0,571	0,000	Valid
	X2	0,759	0,000	Valid
	X3	0,736	0,000	Valid
	X4	0,601	0,000	Valid
	X5	0,530	0,000	Valid
	X6	0,718	0,000	Valid
	X7	0,766	0,000	Valid
	X8	0,829	0,000	Valid
	X9	0,798	0,000	Valid
	X10	0,800	0,000	Valid

Sumber : data diolah (2021)

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, (Juliandi et al., 2015) Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2016) Uji reliabilitas hanya dapat digunakan pada kuesioner yang telah valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah One Shot atau pengukuran sekali saja dengan alat uji statistik CronbachAlpha (α). Pengukuran ini hanya sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur korelasi antar jawaban. Koefisien alfa (*CronbachAlpha*) merupakan rata-rata seluruh koefisien paruh bagian (*Split-half*) yang berasal dari cara pembagian ítem skala yang berbeda. Koefisien ini beragam antara 0 hingga 1 dan sebuah nilai 0,6 atau kurang yang secara umum mengidentifikasi keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data berbentuk angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan

menggunakan dua variabel bebas, (Sugiyono, 2017) Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2009)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_1 = Konstanta

β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Literasi Keuangan

X_2 = Pengendalian Diri

e = Variabel Pengganggu (Standar Error)

Sebelum melakukan metode regresi linear berganda, agar di dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

3.6.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, (Ghozali, 2013) Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada

prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi dari normalitas.

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasama variabel independen. Uji Multikolineritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerancevalue*) dan nilai *varianceinflationfactor*(VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10, (Ghozali, 2013).

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas(Ghozali, 2013).

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu:

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

Sumber:(Sugiyono, 2017)

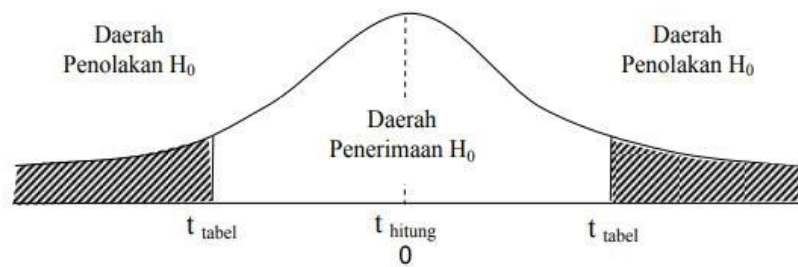
Keterangan:

- t = *Thitung* yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Keterangan:

T_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

T_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

Bentuk pengujian:

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

3.6.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negative

serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

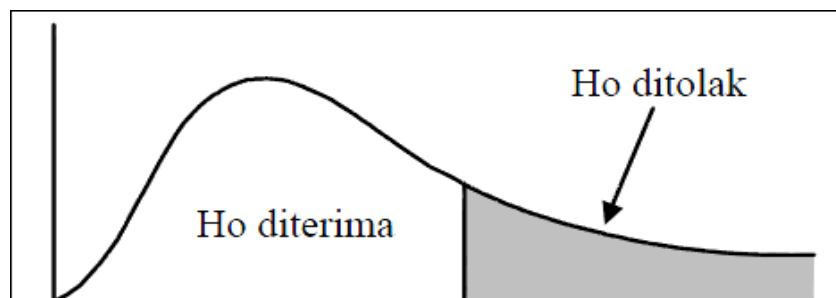
$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

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

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

Bentuk pengujian:

$H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

$H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.

Kriteria pengujian:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

3.6.2.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil.

Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber:(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

R2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi.

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Untuk memudahkan penulis dalam mengelola dan menganalisis data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Program for Sosial Science*(SPSS) versi 16.0.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ,penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X₁, 10 pernyataan untuk variabel X₂ dan 10 pernyataan untuk Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X₂ adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 51 responden yang merupakan karyawan PT. Telkom Indonesia, Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X₁,dan X₂ yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 51 orang. Adapun dari ke- 51 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	21	41,2	41,2	41,2
	PEREMPUAN	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 51 reponden terdapat 21 orang (41,1%) laki-laki dan 30 orang (58,8%) perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	48	94,1	94,1	94,1
	31-40	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat 48 orang (94,1%) yang berusia 21-30 dan terdapat 3 orang (5,9%) yang berusia 31-40 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	15,7	15,7	15,7
	D3	4	7,8	7,8	23,5
	S1	38	74,5	74,5	98,0
	S2	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 51 reponden terdapat 8 orang (15,7%) yang pendidikannya SMA, 4 orang (7,8%) yang berpendidikan D3, dan terdapat 38 orang (74,5%) yang berpendidikan S1,dan terdapat 1 orang (2,0%) yang berpendidikan S2.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2	0	0	9	17,6	23	45,1	18	35,3	4,11
2	0	0	0	0	7	13,7	25	49	19	37,3	4,23
3	0	0	2	3,9	6	11,8	16	31,4	27	52,9	4,25
4	0	0	0	0	7	13,7	16	31,4	28	54,9	4,41
5	0	0	1	2	8	15,7	15	29,4	27	52,9	4,33
6	0	0	1	2	6	11,8	17	33,3	27	52,9	4,37
7	1	2	0	0	4	7,8	16	31,4	30	58,8	4,45
8	2	3,9	2	3,9	6	11,8	18	35,3	23	45,1	4,13
9	1	2	2	3,9	9	17,6	17	33,3	22	43,1	4,11
10	0	0	2	3,9	8	15,7	22	43,1	19	37,3	4,13

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 9 orang (17,6%) menjawab kurang setuju, kemudian 23 orang (45,1%) menjawab setuju, dan 18 orang (35,3) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan. Sebanya 7 orang (13,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 25 orang (49,0%) menjawab setuju dan 19 orang (37,3%) menjawab setuju.
3. Pada pernyataan saya mampu dan memahami tugas-tugas yang saya kerjan setiap harinya. Sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 16 orang (31,4%) menjawab setuju dan 27 orang (52,9%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebanyak 7 orang (13,7%) menjawab kurang setuju, kemudia 16 orang (31,4%) menjawab setuju dan 28 orang (54,9%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 8 orang (15,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 15 orang (29,4%) menjawab setuju, kemudian 27 orang (52,9%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan saya sangat semangat dalam melaksanakan tugas dan penuh tanggung jawab. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 17 orang (33,3%) menjawab setuju dan 27 orang (52,9%) menjawab sangat setuju.

7. Pada pernyataan saya berperilaku/bersikap baik ketika bekerja. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 4 orang (7,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 16 orang (31,4%) menjawab setuju dan 30 orang (58,8%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan atasan saya memberikan arahan kepada saya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 18 orang (35,3%) menjawab setuju dan 23 orang (45,1%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 9 orang (17,6%) menjawab kurang setuju, kemudian 17 orang (33,3%) menjawab setuju dan 22 orang (43,1%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan aya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja. Sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 8 orang (15,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 22 orang (43,1%) menjawab setuju dan 19 orang (37,3%) menjawab sangat setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja (X1)

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

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	2	3	5,9	20	39,2	27	52,9	4,43
2	1	2	3	5,9	6	11,8	17	33,3	24	47,1	4,15
3	0	0	5	9,8	14	27,5	9	17,6	23	45,1	3,98
4	0	0	1	2	11	21,6	19	37,3	20	39,2	4,13
5	1	2	1	2	9	17,6	16	39,4	24	47,1	4,17
6	1	2	1	2	11	21,6	23	45,1	15	29,4	3,98
7	0	0	0	0	8	15,7	23	45,1	20	39,2	4,23
8	1	2	2	3,9	9	17,6	16	39,4	23	45,1	4,13
9	2	3,9	3	5,9	5	9,8	14	27,5	27	52,9	4,19
10	0	0	1	2	3	5,9	17	33,3	30	58,8	4,49

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 3 orang (5,9%) menjawab kurang setuju, kemudian 20 orang (39,2%) menjawab setuju dan 27 orang (52,9%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. Sebanyaak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 3 orang (5,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 17 orang (33,3%) menjawab setuju dan 24 orang (47,1%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Saya merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi. Sebanyak 5 orang (9,8%) menjawab tidak setuju, kemudian 14 orang (27,5%) menjawab kurang setuju, kemudian 9 orang (17,6%) menjawab setuju dan 23 orang (45,1%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan Adanya kebersamaan antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerja sama. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 11 orang (21,6%) menjawab kurang setuju, kemudian 19 orang (37,3%) menjawab setuju, dan 20 orang (39,2%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 9 orang (17,6%) menjawab kurang setuju, kemudian 16 orang (39,4%) menjawab setuju dan 24 orang (47,1%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Apabila ada pekerjaan tambahan saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 11 orang (21,6%) menjawab kurang setuju, kemudian 23 orang (45,1%) menjawab setuju dan 15 orang (29,4%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 8 orang (15,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 23 orang (45,1%) menjawab setuju dan 20 orang (39,2%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 9 orang (17,6%) menjawab kurang setuju, kemudian 16 orang (39,4%) menjawab setuju dan 23 orang (45,1%) menjawab sangat setuju.

9. Pada pernyataan Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 3 orang (5,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 5 orang (9,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 14 orang (27,5%) menjawab setuju dan 27 orang (52,9%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan Dalam bekerja saya selalu saling menghormati antar karyawan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 3 orang (5,9%) menjawab kurang setuju, kemudian 17 orang (33,3%) menjawab setuju dan 30 orang (58,8%) menjawab sangat setuju.

c. Variabel Morivasi (X2)

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

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	2	7	13,7	19	37,3	24	47,1	4,29
2	1	2	5	9,8	6	11,8	19	37,3	20	39,2	4,01
3	0	0	2	3,9	4	7,8	23	45,1	22	43,1	4,27
4	0	0	3	5,9	8	15,7	19	37,3	21	41,2	4,13
5	0	0	1	2	4	7,8	8	15,7	38	74,5	4,62
6	1	2	8	15,7	4	7,8	17	33,3	21	41,2	3,96
7	0	0	4	7,8	5	9,8	16	31,4	26	51	4,25
8	0	0	3	5,9	6	11,8	12	23,5	30	58,8	4,35
9	0	0	2	3,9	6	11,8	15	29,4	28	54,9	4,35
10	0	0	1	2	7	13,7	16	31,4	27	52,9	4,35

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 7 orang (13,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 19 orang (37,3%) menjawab setuju dan 24 orang (47,1%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya capai Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 5 orang (9,8%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 19 orang (37,3%) menjawab setuju dan 20 orang (39,2%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman. Sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 4 orang (7,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 23 orang (45,1%) menjawab setuju dan 22 orang (43,1%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebanyak 3 orang (5,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 8 orang (15,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 19 orang (37,3%) menjawab setuju dan 21 orang (41,2%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 4 orang (7,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 8 orang (15,7%) menjawab setuju dan 38 orang (74,5%) menjawab sangat setuju.

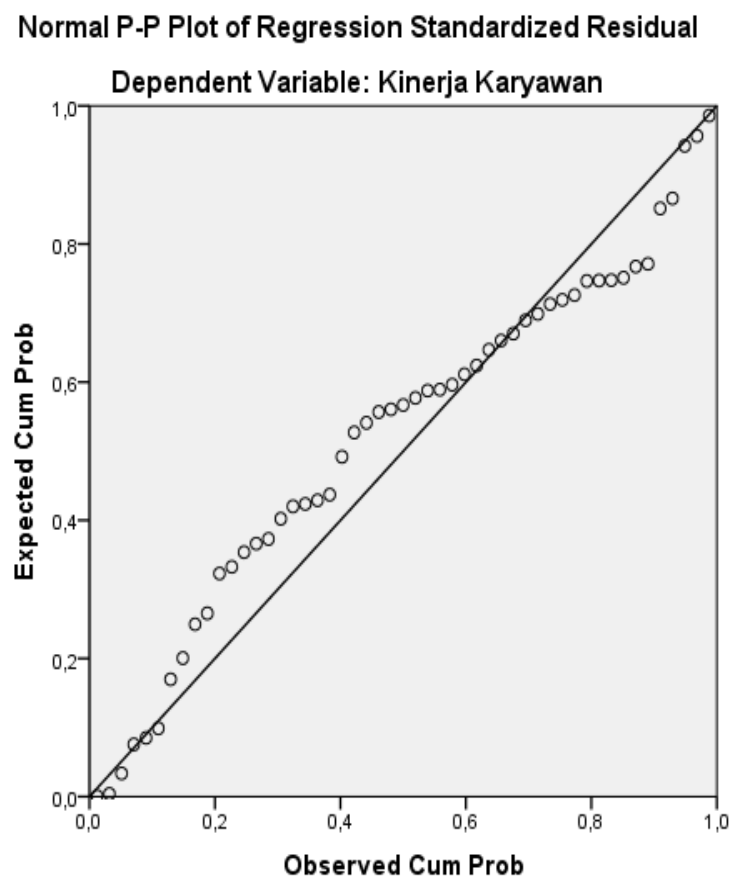
6. Pada pernyataan Untuk mencapai prestasi kerja, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 8 orang (15,7%) menjawab tidak setuju, kemudian 4 orang (7,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 17 orang (33,3%) menjawab setuju dan 21 orang (41,2%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan. Sebanyak 4 orang (7,8%) menjawab tidak setuju, kemudian 5 orang (9,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 16 orang (39,4%) menjawab setuju dan 26 orang (51,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Sebanyak 3 orang (5,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 12 orang (23,5%) menjawab setuju dan 30 orang (58,8%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi suatu masalah. Sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 6 orang (11,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 15 orang (29,4%) menjawab setuju dan 28 orang (54,9%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan ketrampilan saya berkembang. Sebanyak 1 orang (2,0%) menjawab tidak setuju, kemudian 7 orang (13,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 16 orang (31,4%) menjawab setuju dan 27 orang (52,9%) menjawab sangat setuju.

4.1.2 Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data



Kriteria pengujian :

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

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian;

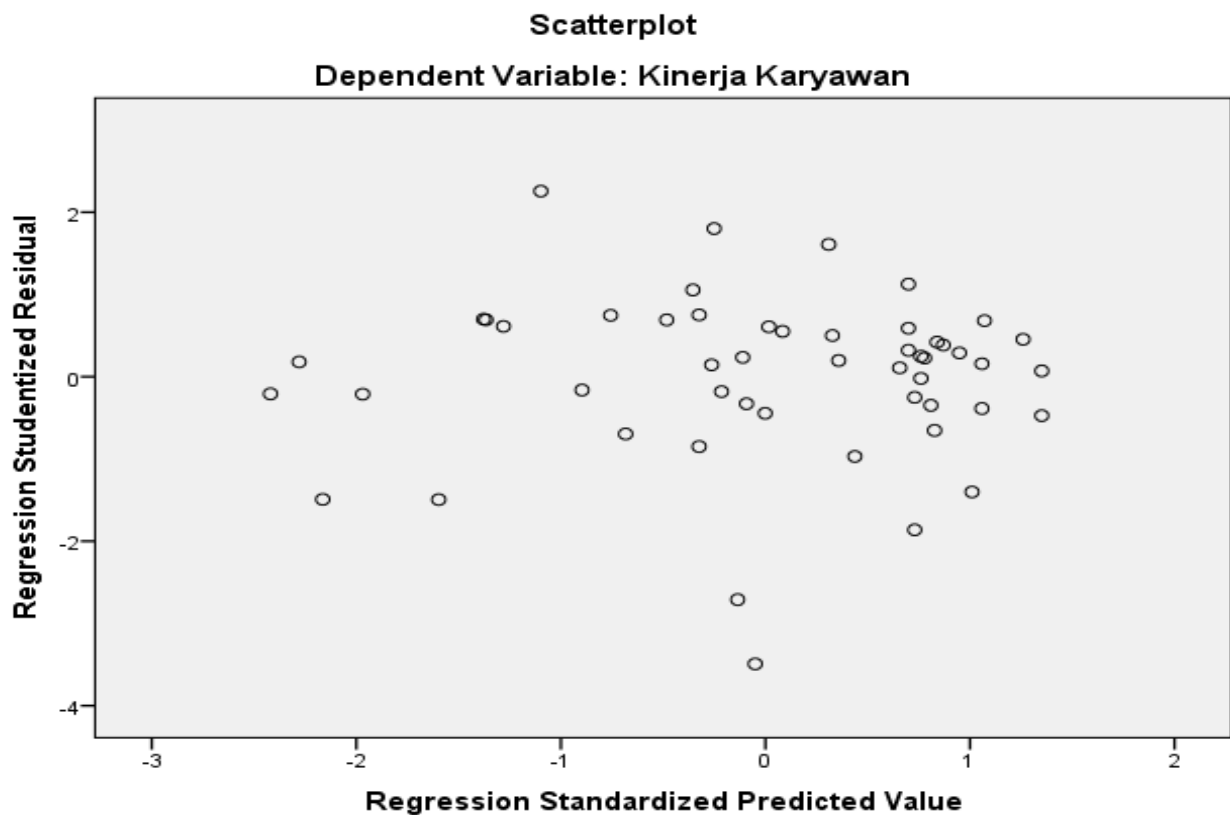
1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 10 atau VIF < 0.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai disiplin kerja dan motivasi < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

d. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah berikut:

Tabel 4.9

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,266 + 0,632 X_1 + 0,137 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0632 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,137 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.1.3 Uji hipotesis

- a. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 22.0

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.10

Uji t Variabel X1 terhadap Y

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 4,539$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi, 2013).

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (4,539) > ttabel (1,677), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,539 lebih besar dari 1,677 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.11

Uji t Variabel X2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012			
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447	
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 1,039$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi et al., 2014).

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

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (1,039) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,304 > 0,05$. Nilai 1,039 lebih kecil dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.4 Uji F

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017,718	2	508,859	35,403	,000 ^b
	Residual	689,929	48	14,374		
	Total	1707,647	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 35,403$$

$$t_{tabel} = 3,19$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,403 dengan tingkat signifikan 0,000 ,sedangkan F_{tabel} 3,19 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $35,403 \geq 3,19$. Nilai 35,403 lebih besar dari 3,19 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_a diterima sehingga dapat

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

4.1.5 Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,579	3,79124

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,596. Hal ini berarti 59,6 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan 40,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

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

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kuncoro, 2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,539) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,539 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2013), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Arif et al., 2019), (Tupti & Arif, 2020), (Farisi et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Nasution & Lesmana, 2018), (Prayogi et al., 2019) dan (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau

bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (1,039) < t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,304 > 0,05$. Nilai 1,039 lebih kecil dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nolisa & Edalmen, 2021) dan (Nasrullah & Harlie, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau kata lain, jika disiplin kerja (X1) ditingkatkan maka secara bersama sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan(Y). Sedangkan, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini artinya tidak ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan yang berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik,hal tersebut hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.

1. Secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.
2. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.
3. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. PT. Telkom Indonesia, Medan harus lebih tegas dalam mendisiplinkan karyawan agar, karyawan taat aturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Atasan harus lebih sering memotivasi karyawan karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja.
3. Dengan meningkatkan disiplin kerja dan juga memberikan motivasi pada karyawan, maka akan meningkatkan semangat bagi karyawan sehingga kinerja para karyawan dapat maksimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Perilaku Konsumtif.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H, M. (2010). *Motivatoon and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Cet.1*. Pekanbaru: Zanafala.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1097>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Djamarah, S. B. (2012). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 93–108. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v1i1.88>
- 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.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta. BPFE.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.

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

Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.

Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Pembangunan Vol.1 No. 3.

Ivanko, S. (2012). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana faculty of Public Administration.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

Jufrizen, J. (2018a). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

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. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

- 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*, 441–446.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: M 2000.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kondalkar, V. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015). *Dasar - Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasrullah, S., & Harlie. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 3 No. 1.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.

- Nitisemijo, A. S. (1992). *Manajemen Personalia, Cetakan keempat*. Jakarta: Ghalia.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nolisa, & Edalmen. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Harum Jaya*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol. III.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.*, 1(1). <https://doi.org/doi.org/10.30868/im.v1i01.216>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, & Basri. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044–1054.
- Sanjaya, F. A. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol. 9 No. 11.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berperstasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Saripuddin, J. (2019). Penengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kemasindo cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 419–428.

- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI*. 2(2), 181–198.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto., B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 91–106.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tanjung, Hasrudy. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Terry, G. R. (1993). *Prinsip-Prinsip Manajemen, Terjemahan J. Smith*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Discipline And Motivation On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(1), 61–69.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Woodworth, R. S., & Marquis, D. G. (2000). *Psychological Intelligence*. Jakarta : Gramedia.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

DATA RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Ardani Arbi Tanjung
NPM : 1705160003
Tempat dan Tanggal Lahir : Gunungsitoli, 23 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (dua) Dari 2 (dua) Bersaudara
Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 26B
No. Telephone : 081260556515
Email : ardaniarbi01@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sufrin Tanjung
Nama Ibu : Delimawati Zalukhu
Pekerjaan Ayah : PNS
Pekerjaan Ibu : PNS
Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 26B
No. Telephone : 081396960601

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Saombo Gunungsitoli
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 3 Gunungsitoli
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Negeri 1 Gunungsitoli
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 01 Oktober 2021

(Ardani Arbi Tanjung)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Ditempat

Assalammualaikum Wr. Wb

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

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ardani Arbi Tanjung

NPM : 170516003

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Instansi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Wassalammualaikum Wr.Wb.

Medan, 2021

Hormat Saya

Ardani Arbi Tanjung

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda dengan meberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pernyataan didalam angket dengan cermat.
3. Berikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang benar-benar ssesuai dengan kondisi anda.
4. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
5. Pilihan yang tersedia :
 - a. STS = Sangat Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju

Identitas Responden

Isilah identitas dengan tanda silang (√) sesuai dengan identitas anda pada kolom yang telah disediakan :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia : a. 21-30 c. 41-50
b. 31-40 d. 51-60
4. Pendidikan : a. SMA c. S1
b. D3 d. S2

1. Kinerja Karyawan (Y)

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

2. Disiplin Kerja (X1)

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

3. Motivasi (X2)

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

25	Nurdiana Br Siregar	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
26	Rahmayana	3	4	3	3	3	4	5	4	2	2	33
27	Popy Andari Putri	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
28	Satria Muchti	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	Gita Marshella Nst	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	41
30	Luthfi Aulia Sipayung	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
31	Mirna Utami	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	45
32	Windi Lestari	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
33	Robby Gunawan	5	3	4	4	3	3	4	2	5	4	37
34	Enny	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	46
35	Rizky utasuhut	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	Ulfa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	Windasari	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
38	Ogy Dian Pramana	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
39	Citra Triningsih Dawolo	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
40	Ray Gunandi	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	44
41	Femmy Rafni	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
42	Sunny Hutagalung	3	4	2	4	4	4	4	1	1	4	31
43	Dian Pertiwi Siregar	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	38
44	Gumanda Tua Sihotang	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
45	Lilis Ade Putri Br Siregar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	Fendi Tama	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	43
47	Tika Ainun Sari Jambak	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
48	Khairun Nisa Irahdah	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	42
49	Cici Pebriani Rambe	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	39
50	Ainal yunarti. T	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
51	Esmarolina Harahap	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42

Distribusi Responden untuk Variabel X₁

No	Nama	Item Jawaban										Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Jenny Pradita	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
2	Ayla Annisa	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
3	Nur Adilla Bahri Lubis	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	46
4	Ainun Aziza	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	42
5	Wisnu	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	34
6	Fildzah Rayhana Sadida Caniago	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	44
7	Riky Milza Ndruru	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
8	Ahmad Alfian Tanjung	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
9	Jihan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	Afrah	2	2	2	5	5	4	5	2	2	2	31
11	Reynaldy Santoso	4	3	5	5	3	4	3	4	1	5	37
12	Dsi Ramadani	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	44
13	Ilham	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	Bobby Herman	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
15	Tasya	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
16	M. Rinaldy	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
17	Agnes Caroline	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	Zulfakar Alfalambani	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
19	Firman Adha pradika	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
20	Muhammad Fakhru Rozi	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
21	Ariful Hakim Waruwu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	Esteti Handayani Hia	4	3	5	5	4	5	4	2	4	5	41
23	Rizky Polem	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	38
24	Wandi Gea	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
25	Nurdiana Br Siregar	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28

26	Rahmayana	4	4	3	2	1	4	4	3	2	3	30
27	Popy Andari Putri	4	3	2	4	5	4	4	3	5	5	39
28	Satria Muchti	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
29	Gita Marshella Nst	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
30	Luthfi Aulia Sipayung	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
31	Mirna Utami	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	44
32	Windi Lestari	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
33	Robby Gunawan	5	2	3	4	3	3	3	5	5	4	37
34	Enny	4	5	2	3	5	3	3	1	5	5	36
35	Muhammad Rizky Hutasuhut	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	Ulfa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	Windasari	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
38	Ogy Dian Pramana	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
39	Citra Triningsih Reformasi Dawolo	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
40	Ray Gunandi	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
41	Femmy Rafni	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
42	Sunny Hutagalung	4	1	2	4	2	1	4	4	1	4	27
43	Dian Pertiwi Siregar	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	40
44	Gumanda Tua Sihotang	4	4	4	3	3	2	3	3	5	5	36
45	Lilis Ade Putri Br Siregar	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
46	Fendi Tama	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	40
47	Tika Ainun sari jambak	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	40
48	Khairun Nisa Irahdah	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	38
49	Cici Pebriani Rambe	3	3	2	3	5	3	4	3	3	4	33
50	Ainal yunarti. T	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	Esmarolina Harahap	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40

Distribusi Responden untuk Variabel X₂

No	Nama	Item Jawaban										Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Jenny Pradita	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
2	Ayla Annisa	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
3	Nur Adilla Bahri Lubis	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	Ainun Aziza	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	38
5	Wisnu	5	2	3	3	5	3	3	3	4	3	34
6	Fildzah Rayhana Sadida Caniago	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	44
7	Riky Milza Ndruru	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
8	Ahmad Alfian Tanjung	3	3	5	5	3	4	3	3	4	3	36
9	Jihan	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	43
10	Afrah	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22
11	Reynaldy Santoso	3	4	4	5	5	3	2	3	3	4	36
12	Dsi Ramadani	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
13	Ilham	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
14	Bobby Herman	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
15	Tasya	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
16	M. Rinaldy	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	45
17	Agnes Caroline	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
18	Zulfakar Alfalambani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	Firman Adha pradika	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
20	Muhammad Fakhru Rozi	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
21	Ariful Hakim Waruwu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	Esteti Handayani Hia	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
23	Rizky Polem	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
24	Wandi Gea	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
25	Nurdiana Br Siregar	4	3	4	2	5	2	3	3	3	3	32
26	Rahmayana	4	4	4	3	3	5	2	2	3	3	33

27	Popy Andari Putri	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
28	Satria Muchti	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
29	Gita Marshella Nst	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
30	Luthfi Aulia Sipayung	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
31	Mirna Utami	3	2	4	4	5	2	5	5	3	3	36
32	Windi Lestari	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
33	Robby Gunawan	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	43
34	Enny	3	4	4	2	3	2	4	3	5	4	34
35	Muhammad Rizky Hutasuhut	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	Ulfa	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	Windasari	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
38	Ogy Dian Pramana	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	45
39	Citra Triningsih Dawolo	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
40	Ray Gunandi	5	4	4	3	5	2	4	5	5	5	42
41	Femmy Rafni	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	41
42	Sunny Hutagalung	2	2	2	4	5	2	4	3	4	4	32
43	Dian Pertiwi Siregar	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
44	Gumanda Tua Sihotang	5	1	3	4	5	1	3	2	2	2	28
45	Lilis Ade Putri Br Siregar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	Fendi Tama	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
47	Tika Ainun Sari Jambak	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
48	Khairun Nisa Irahdah	5	4	3	4	3	2	2	5	4	4	36
49	Cici Pebriani Rambe	3	4	3	3	5	5	4	4	3	5	39
50	Ainal yunarti. T	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	Esmarolina Harahap	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43

Hasil SPSS

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	21	41,2	41,2	41,2
	PEREMPUAN	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2021)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	48	94,1	94,1	94,1
	31-40	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2021)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	15,7	15,7	15,7
	D3	4	7,8	7,8	23,5
	S1	38	74,5	74,5	98,0
	S2	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2021)

Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2	0	0	9	17,6	23	45,1	18	35,3	4,11
2	0	0	0	0	7	13,7	25	49	19	37,3	4,23
3	0	0	2	3,9	6	11,8	16	31,4	27	52,9	4,25
4	0	0	0	0	7	13,7	16	31,4	28	54,9	4,41
5	0	0	1	2	8	15,7	15	29,4	27	52,9	4,33
6	0	0	1	2	6	11,8	17	33,3	27	52,9	4,37
7	1	2	0	0	4	7,8	16	31,4	30	58,8	4,45
8	2	3,9	2	3,9	6	11,8	18	35,3	23	45,1	4,13
9	1	2	2	3,9	9	17,6	17	33,3	22	43,1	4,11
10	0	0	2	3,9	8	15,7	22	43,1	19	37,3	4,13

Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	2	3	5,9	20	39,2	27	52,9	4,43
2	1	2	3	5,9	6	11,8	17	33,3	24	47,1	4,15
3	0	0	5	9,8	14	27,5	9	17,6	23	45,1	3,98
4	0	0	1	2	11	21,6	19	37,3	20	39,2	4,13
5	1	2	1	2	9	17,6	16	31,4	24	47,1	4,17
6	1	2	1	2	11	21,6	23	45,1	15	29,4	3,98
7	0	0	0	0	8	15,7	23	45,1	20	39,2	4,23
8	1	2	2	3,9	9	17,6	16	31,4	23	45,1	4,13
9	2	3,9	3	5,9	5	9,8	14	27,5	27	52,9	4,19
10	0	0	1	2	3	5,9	17	33,3	30	58,8	4,49

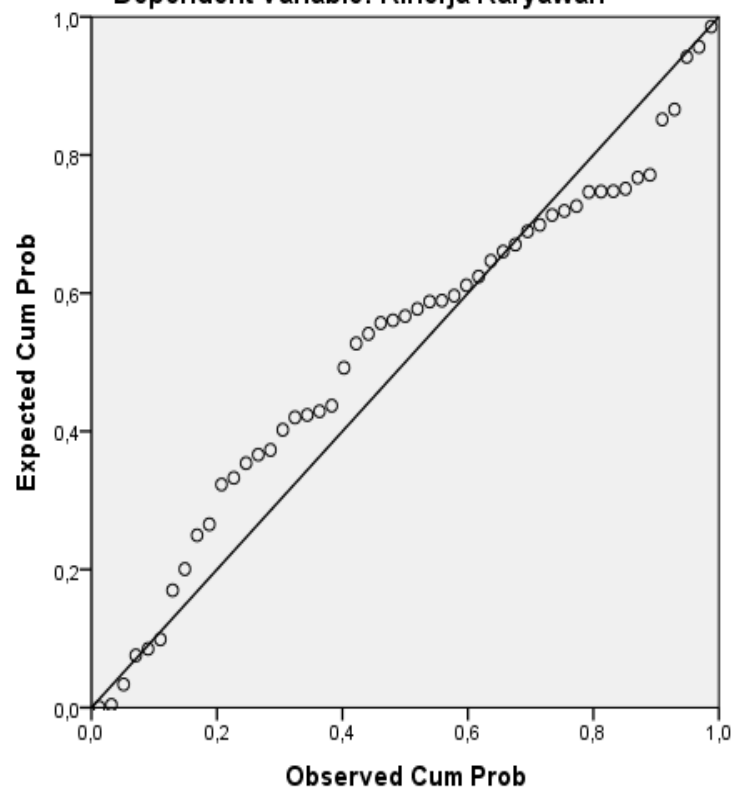
Skor Angket untuk Variabel Motivasi

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	2	7	13,7	19	37,3	24	47,1	4,29
2	1	2	5	9,8	6	11,8	19	37,3	20	39,2	4,01
3	0	0	2	3,9	4	7,8	23	45,1	22	43,1	4,27
4	0	0	3	5,9	8	15,7	19	37,3	21	41,2	4,13
5	0	0	1	2	4	7,8	8	15,7	38	74,5	4,62
6	1	2	8	15,7	4	7,8	17	33,3	21	41,2	3,96
7	0	0	4	7,8	5	9,8	16	31,4	26	51	4,25
8	0	0	3	5,9	6	11,8	12	23,5	30	58,8	4,35
9	0	0	2	3,9	6	11,8	15	29,4	28	54,9	4,35
10	0	0	1	2	7	13,7	16	31,4	27	52,9	4,35

Grafik Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

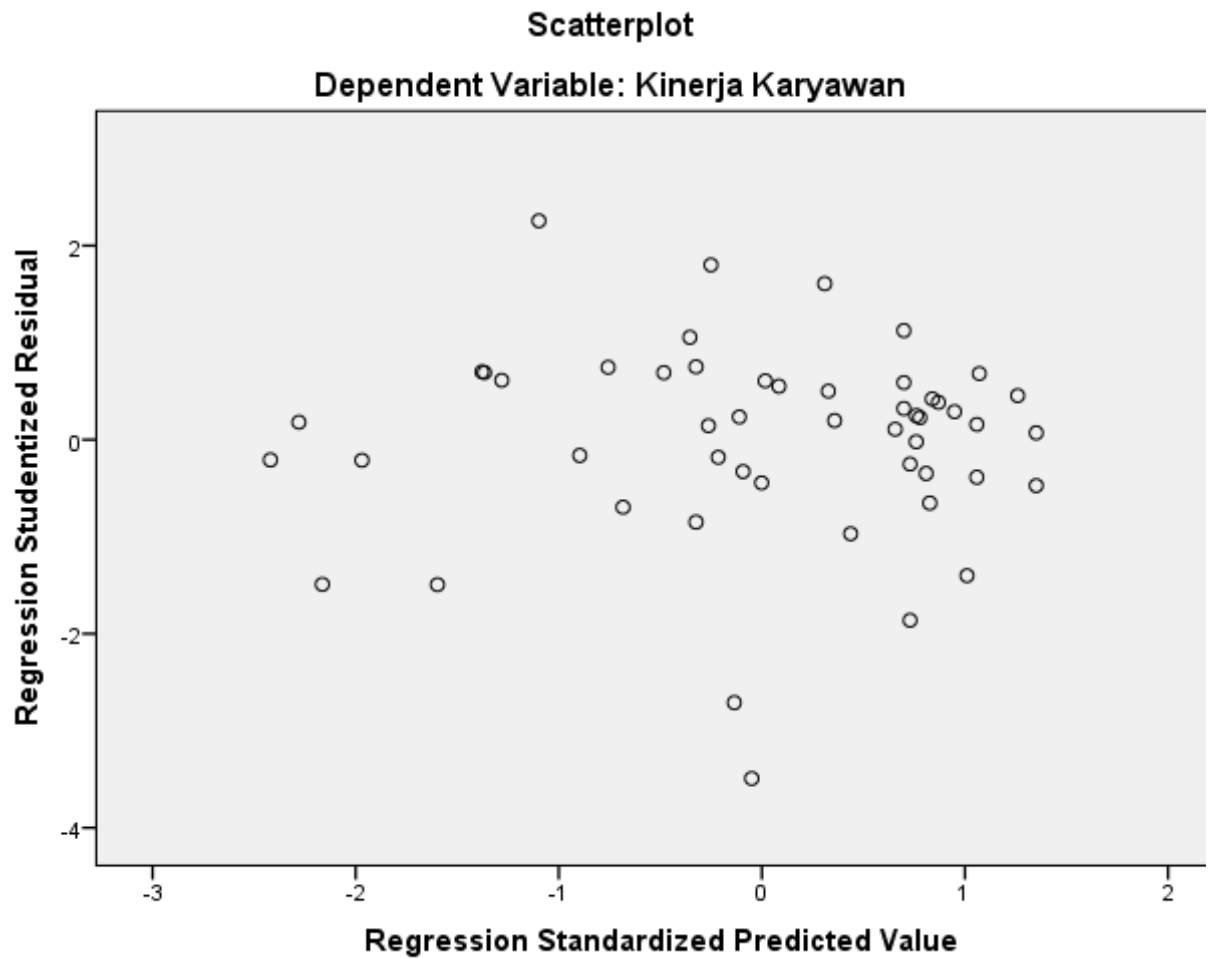


Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

Pengujian Heteroskedastisitas



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,266	3,943		2,604	,012		
	Disiplin Kerja	,632	,139	,651	4,539	,000	,409	2,447
	Motivasi	,137	,132	,149	1,039	,304	,409	2,447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017,718	2	508,859	35,403	,000 ^b
	Residual	689,929	48	14,374		
	Total	1707,647	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Uji Determinasi


Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,579	3,79124

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

 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: 1270/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/12/2020

Medan, 29/12/2020

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

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ardani Arbi Tanjung
NPM : 1705160003
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan operasional pada PT Normet Indonesia ?

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
2. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan
3. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. Normet Indonesia

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


Hormat Saya
Pemohon

(Ardani Arbi Tanjung)

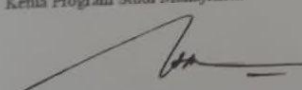
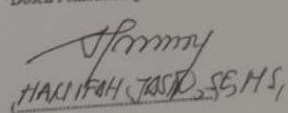
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Bauri No. 1 Medan, Telp. 061-6624507, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1270/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/12/2020

Nama Mahasiswa	: Ardani Arbi Tanjung
NPM	: 1705160003
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM
Tanggal Pengajuan Judul	: 29/12/2020
Nama Dosen Pembimbing ^{*)}	: Hanifah Jasni, SE, M.Si 
Judul Disetujui ^{**)}	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM INDONESIA, MEDAN)

Medan, 16 FEBRUARI 2021

Disahkan oleh: Ketua Program Studi Manajemen	Dosen Pembimbing
 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)	 HANIFAH JASNI, SE, M.Si.

Keterangan:
 *) Dosen ahli Program Program Studi
 **) Dosen ahli Dosen Pembimbing
 Setelah diteliti oleh Prodi dan Dosen pembimbing, terdapat dan diperoleh informasi ke-3 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 492 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmanullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 08 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ardani Arbi Tanjung
N P M : 1705160003
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Telkom Indonesia Tbk Medan)

Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 24 Rajab 1442 H
 08 Maret 2021 M


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


 Tembusan :
 1. Peringgal



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 : 492 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2021

Lampiran :

Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 24 Rajab 1442 H
08 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia Tbk
Jln.Gaharu No.1 Medan Timur
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 : Ardani Arbi Tanjung
Npm : 1705160003
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Telkom Indonesia Tbk Medan)

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan



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

Tembusan :

1. Peringgal

Nomor Tel 178/PD 520/R1W-1A520000/2021

Medan, 11 Mei 2021

Kepada Yth
 Dekan FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jl. Kapten Mochtar Basri No.3
 Medan

Lampiran : 1 (satu) File
 Perihal : **Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 492/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 08 Maret 2021 Perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 07 Juni 2021 s/d Selesai 2021. Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini:

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI MAGANG	PEMBIMBING
1	Ardani Arbi Tanjung	1705160003	Surveillance	Junaidi Tarigan / 650076

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk akan memberikan Surat Keterangan dari atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
3. Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT Telekomunikasi Indonesia Tbk akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada
4. Pembimbing PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang

Wakil Medan
 PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
 Prof. H.M. Yamin, S.H. No. 13
 (20234)

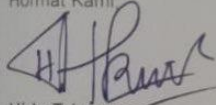
T : 061-4530001
 F : 061-4530002

7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada di lingkungan PT Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M Yamin SH No.13 Medan
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdr. Seventina Sirait NIK 650091, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami



Hida Triwarance
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan

- 1 Sdr. MANAGER SAS MEDAN
- 2 Sdr. ASSISTANT MANAGER SURVEILLANCE MEDAN

Lampiran 21 Format Berita Acara Pembimbingan Proposal

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


BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **AEDANI AESTI T** Program Studi : **MANAJEMEN**
NPM : **170516003** Konsentrasi : **MBDM**
Nama Dosen Pembimbing : **HANIFA JUSU, SE, M.Si.** Judul Penelitian : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM INDONESIA MEDAN)**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	LATAR BELAKANG PROBLEMA		[Signature]
Bab 2	KERANGKA KONSEP		[Signature]
Bab 3	POKOK DARI SAMPEL		[Signature]
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	JUDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DAPAT DILAKUKAN		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi
[Signature]

Medan **8-7-2021**
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing
[Signature]
HANIFA JUSU, SE, MS.


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 Senin, 26 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

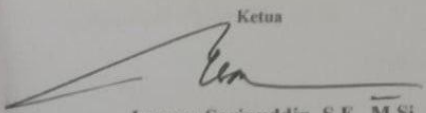
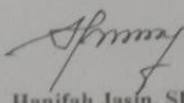
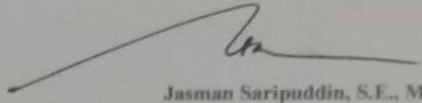
N a m a : Ardani Arbi Tanjung
 N .P.M. : 1705160003
 Tempat / Tgl.Lahir : Gunungsitoli, 23 Agustus 1999
 Alamat Rumah : Jalan Karya Gg Idi II
 JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Medan)

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Identifikasi masalah Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Landasan teori ditambahkan Tujuan dan Manfaat
Bab II	Landasan teori ditambahkan Tujuan dan Manfaat
Bab III	Landasan teori ditambahkan Tujuan dan Manfaat
Lainnya	Tambahkan buku dosen dan jurnal dosen FEB UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Agustus 2021

TIM SEMINAR

Ketua  Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.	Sekretaris Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Pembimbing  Hanifah Jasin, SE., M.Si	Pembanding  Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



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

Jl. Kapl. Mukhtar Bauri No 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 26 Juli 2021* menerangkan bahwa :

Nama : Ardani Arbi Tanjung
N.P.M. : 170516003
Tempat / Tgl.Lahir : Gunungsitoli, 23 Agustus 1999
Alamat Rumah : Jalan Karya Gg Idi II
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM INDONESIA,
MEDAN)

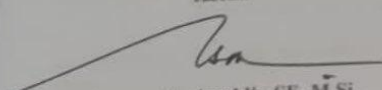
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan
pembimbing : Hanifah Jasin, SE., M.Si

Medan, Agustus 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Sekretaris

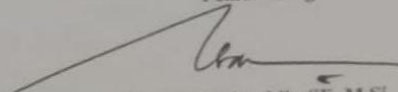

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

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

Pembimbing

Pembanding


Hanifah Jasin, SE., M.Si


Jasman Saripuddin, SE., M.Si

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

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


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2280/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Shafar 1443 H
 21 September 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Telkom Indonesia Medan
 Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ardani Arbi Tanjung**
 N P M : **1705160003P**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Medan)**

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

Wassalamu `alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



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

Tembusan :
 1. Pertiinggal.

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

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

Nomor : 2280/IL3-AU/UMSU-05/F/2021
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Shafar 1443 H
 21 September 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia Medan
 Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ardani Arbi Tanjung**
 N P M : **1705160003P**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Medan)**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




 Dekan

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

Tembusan :

1. *Pertinggal.*