

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PD. PAYA PINANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : DAFANI AYUNDA PUTRI
NPM : 1805160081
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 02 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **DAPANI AYUNDA PUTRI**
NPM : **1605160081**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENYALAHAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ET. PD PAYA PINANG**

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


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

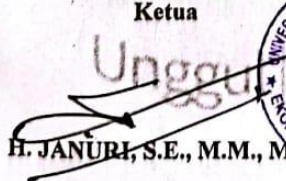

MURVIANA KOTO, SE., M.Si.

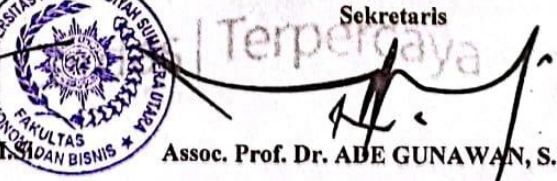
Pembimbing

UMSU
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


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


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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : DAFANI AYUNDA PUTRI
NPM : 1805160081
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENILAIAN PRESTASI
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PD PAYA PINANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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





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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dafani Ayunda Putri
NPM : 1805160081
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PD Paya Pinang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Cek kembali 'identifikasi' masalah	06/07 ²²	
Bab 2	Grand Theory di rujuk dari variabel	11/07 ²²	
Bab 3	populasi & sample di samakan	25/07 ²²	
Bab 4	di sini fungsi pembatas hasil penelitian	03/08 ²²	
Bab 5	konsep & rumus di parafkan	08/08 ²²	
Daftar Pustaka	literatur yang memadai	08/08 ²²	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All sidang Meja Hijau	18/08 ²²	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : DAFANI AYUNDA PUTRI

NPM : 1805160081

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PD Paya Pinang**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



DAFANI AYUNDA PUTRI

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PD. PAYA PINANG.

**DAFANI AYUNDA PUTRI
1805160081**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: dafaniayunda@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.PD Paya Pinang yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 34 orang . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} 2,781 > t_{tabel} 2,00427$ dan nilai sig $0,009 < 0,05$ maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Hasil uji t pada penilaian prestasi kerja terhadap kinerja dimana $t_{hitung} 3,709 > t_{tabel} 2,00427$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Hasil uji t pada motivasi kerja terhadap kinerja dimana $t_{hitung} 4,467 > t_{tabel} 2,00427$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Dan secara simultan hasil uji F, dimana $F_{hitung} 16,335 > F_{tabel} 2,92$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka secara simultan disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRAK

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ACHIEVEMENT ASSESSMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PD. PAYA PINANG

**DAFANI AYUNDA PUTRI
1805160081**

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: dafaniayunda@gmail.com

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. PD Paya Pinang. To determine the effect of performance appraisal on employee performance at PT. PD Paya Pinang. To determine the effect of work motivation on employee performance at PT. PD Paya Pinang. To determine the effect of work discipline, performance appraisal and work motivation on employee performance at PT. PD Paya Pinang This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT. PD Paya Pinang, amounting to 34 people. Sampling in this study with saturated sampling that is making the entire population as a sample that is as many as 34 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of the t-test on work discipline on employee performance where $t_{count} 2.781 > t_{table} 2.00427$ and sig value $0.009 < 0.05$, partially work discipline has a significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang. The results of the t test on work performance assessment on performance where $t_{count} 3.709 > t_{table} 2.00427$ and sig value $0.001 < 0.05$ then partially work performance assessment has a significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang. The results of the t-test on work motivation on performance where $t_{count} 4.467 > t_{table} 2.00427$ and sig value $0.000 < 0.05$ then partially work motivation has a significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang. And simultaneously the results of the F test, where $F_{count} 16.335 > F_{table} 2.92$ and sig value $0.000 < 0.05$, simultaneously work discipline, work performance assessment and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang.

Keywords: Work Discipline, Work Performance Assessment, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. Yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PD. Paya Pinang**”. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. Yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Sutrisno** dan Ibunda tercinta **Priyantini** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan juga Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
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. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Hj Nur Asmara Diah selaku Direktur Utama PT. PD Paya Pinang Medan
10. Kepada para sahabat-sahabat penulis yaitu Amalia, Reza, Intan, Dhiyaa,Tifany, Shinta, Nanda dan Riska terima kasih atas segala motivasi, perhatian dalam penyusunan skripsi ini

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2022
Penulis

Dafani Ayunda Putri
NPM 1805160081

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Disiplini Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Disiplini Kerja	18
2.1.2.2. Jenis Jenis Disiplini Kerja.....	20
2.1.2.3. Faktor Faktor Disiplini Kerja.....	20
2.1.2.4. Indikator Disiplini Kerja.....	24
2.1.3. Penilaian Prestasi Kerja	25
2.1.3.1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	25
2.1.3.2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	29

2.1.3.4. Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	30
2.1.4. Motivasi Kerja.....	33
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	33
2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	35
2.1.3.3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	36
2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	39
2.2 Kerangka Konseptual.....	42
2.2.1 Pengaruh Pengaruh Disiplini Kerja Terhadap Kinerja.....	42
2.2.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja.....	43
2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja.....	45
2.2.3 Pengaruh Disiplini Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
2.3 Hipotesis.....	47
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	48
3.1. Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Definisi Oprasional.....	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.3.1 Tempat Penelitian.....	49
3.3.2 Waktu Penelitian.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.4.1 Populasi.....	51
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6 Teknik Analisis Data.....	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	64
4.1. Deskripsi Data.....	64
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
4.1.2 Identitas Responden.....	64
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	66
4.2 Analisis Data.....	71
4.2.1 Uji Asumsi.....	71
4.2.2 Analisa Regresi Linear Berganda.....	75

4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	77
4.2.4 Koefisien Determinasi.....	82
4.3 Pembahasan	83
BAB 5 PENUTUP	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
5.3 Keterbatasan penelitian	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	45
Tabel 3.2 Indikator Fasilitas	46
Tabel 3.3 Indikator Disiplin	47
Tabel 3.4 Indikator Pelatihan	47
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	53
Tabel 3.8 Uji Validitas	55
Tabel 3.9 Uji Realibilitas	56
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.2 Umur Responden	65
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	65
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	66
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja.....	68
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin.....	69
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan.....	70
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	72
Tabel 4.10 Uji Multikolenaritas	73
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	75
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	78
Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	80
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	42
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	62
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	63
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas	74
Gambar 4.3 Uji Hipotesis t.....	78
Gambar 4.4 Uji Hipotesis t.....	79
Gambar 4.5 Uji Hipotesis t.....	80
Gambar 4.6 Uji Hipotesis F.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada kondisi pasca covid 19 saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumberdaya manusia yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, dan mengharapkan agar laba tersebut terus bertumbuh. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya.

Menurut (Handoko, 2016) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan manusia. Diantara sumber daya yang ada, manusia atau karyawan merupakan unsur yang memegang peran utama. Sumber daya selain manusia antara lain modal, mesin, dan bahan baku. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2019).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja (*Job Performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Menurut

(Moehriono, 2014) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut (Abdullah, 2014 hal 3) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja para karyawan PT. PD Paya Pinang diharapkan semakin membaik dan terus meningkat. Pada PT. PD Paya Pinang maka penulis masih melihat adanya karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya di PT. PD Paya Pinang. Dengan terlihatnya beberapa karyawan yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja dan kurang mematuhi tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PD Paya Pinang yaitu disiplin kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja yang melalui penelitian ini akan diuji derajat keeratan hubungannya dengan variabel kinerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam

suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. (Jufrizen, 2016)

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2021).

Melalui pengamatan yang dilakukan penulis disiplin yang terjadi pada PT. PD Paya Pinang masih adanya beberapa karyawan yang belum menerapkan disiplin dengan baik seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. penulis melihat masih adanya karyawan yang sempat curi curi waktu dengan main game online sementara pekerjaan masih menumpuk dan waktu jam istirahat yang diperpanjang oleh karyawan sendiri setiap harinya.

Selain faktor disiplin, ada juga faktor penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan sebagian hasil

yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.(Sutrisno, 2014)

Penilaian prestasi kerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan untuk melihat kinerja selama ini. Dengan penilaian prestasi kerja, maka manajer dapat mengetahui kinerja karyawan, sehingga manajer atau perusahaan dapat memberikan imbalan sesuai dengan kinerja karyawan masing sesuai dengan kemampuan ataupun prestasi mereka. Penilaian prestasi kerja juga dapat mengetahui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan atau manajer. Dengan melalui penilaian prestasi kerja, maka perusahaan atau manajer dapat mengetahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.(Kamal, 2018)

Penilaian prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan(Arif et al., 2020)

Selain itu, penilaian prestasi kerja dapat untuk mengetahui kelemahan dan potensi karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses atasan mengevaluasi kinerja bawahan (Winarni et al., 2016)

Pada PT. PD Paya Pinang yang terlihat pada penilaian prestasi kerja terjadi hal penurunan hasil kinerja yang diharapkan dari pimpinan. Seperti kurangnya rasa tanggung jawab pada penyelesaian pekerjaan. Sehingga ketika hasil akhir yang diminta pimpinan banyak yang belum selesai, dan penilaian prestasi kerja yang terkadang tidak transparan dilakukan oleh pimpinan kepada para karyawan.

Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan. (Bismala et al., 2015)

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri

sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Fenomena yang terjadi pada PT. PD. Paya Pinang kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PD PAYA PINANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. PD Paya Pinang adalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kinerja karyawan masih terlihat ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Masih adanya beberapa karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja dengan baik walaupun perusahaan sudah membuat peraturan yang tegas.
3. Penilaian Prestasi kerja yang tidak transparan dilakukan oleh pimpinan

4. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang ?
2. Apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang

1.6 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai disiplin kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
 - b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PD Paya Pinang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

1.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan perlu dievaluasi sebagai acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh sebuah institusi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi/institusi, maka organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2000).

Menurut (Bangun, 2012) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2014).

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerjaseseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Siswadi & Arif, 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

1. Tujuan Kinerja

Menurut (Rudianto, 2013 hal 311) tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Tujuan kinerja dilakukan agar para karyawan mamahami kinerja yang harus di lakukan setiap harinya. Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Bangun, 2012 hal 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui

pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Banyak manfaat kinerja yang sangat bermanfaat pada karyawan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam

perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Kasmir, 2016 hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Selain ketiga belas faktor yang dikemukakan (Kasmir, 2016), ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 67) yaitu :

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang

membedakannya. Menurut (Affandi, 2019 hal 89) dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

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

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.2. Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan sangat penting bagi karyawan perusahaan untuk memahami tujuan organisasi. Tanpa Disiplin kerja karyawan yang hebat berat untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin kerja adalah sikap yang sangat penting dalam menyelesaikan setiap pekerjaan oleh masing-masing individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang hebat mencerminkan kesadaran yang luar biasa akan harapan tertentu seseorang untuk usaha yang dialokasikan untuk dia. Masalah ini mendukung energi kerja, kegairahan kerja, karyawan, masyarakat dan tujuan perusahaan.

Menurut (Siswadi, 2017) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut

Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung organisasi tunduk pada tata tertib yang ada.

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 87) bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan

dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 193) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017 hal 129) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dan (Siagian, 2014 hal 305) mengatakan disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah suatu cara untuk melatih sikap seseorang sesuai dengan aturan aturan yang berlaku baik yang muncul dari kesadaran dirinya ataupun karena adanya sanksi atau hukuman yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Disiplin kerja yang baik tentunya akan bermanfaat bagi para karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014 hal 126) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Sedangkan Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2016) yaitu :

1. Bagi organisasi
Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan
Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.3. Faktor Faktor Disiplin

Banyak hal yang mempengaruhi disiplin bisa terjadi. Menurut (Sutrisno, 2014 hal 89) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

Namun, memberikan gaji yang cukup tidak benar-benar menjamin dasar disiplin. Karena pengaturan gaji hanyalah salah satu cara untuk mengurangi kegelisahan pekerja, padahal banyak hal lain di luar kompensasi yang harus menjunjung landasan disiplin kerja dalam organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Pekerjaan inisiatif yang terpuji sangat penting dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua variabel yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih merupakan contoh yang baik bagi pekerja. Bawahan akan terus-menerus meniru apa yang dilihatnya secara konsisten apa pun yang dibuat oleh pemimpin. Jika

seorang pemimpin ingin menerapkan disiplin dalam organisasi, ia harus terlebih dahulu melatihnya, sehingga pekerja dibawahnya dapat mengikutinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut

melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan. yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Selain ketujuh faktor yang disampaikan oleh Sutrisno, ada juga faktor faktor disiplin yang lain. Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.2.4. Indikator Disiplin

Untuk mengukur apakah disiplin seseorang sudah dikatakan baik atau baik maka diperlukan adanya indikator. Menurut (Sidanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,

3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati
4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 85) Indikator disiplin yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien
5. Produktifitas kerja para karyawan.

2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik akan menghantarkan karyawan dan perusahaan terhadap tujuannya masing-masing, dalam menciptakan prestasi kerja yang baik karyawan harus mampu dan tanggap dalam melakukan pekerjaannya, lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan, 2019) penilaian prestasi adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan

untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolok ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram.

Menurut (Samsudin, 2016) penilaian prestasi kerja (performace appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai dinilai oleh atasan atau tim penilai.

Menurut (Handoko, 2015) Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari pengertian prestasi kerja menurut ahli di atas penulis dapat menyimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang telah melalui proses yang panjang dan matang untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang akan membantu untuk mengevaluasi staf sesuai dengan tugas mereka dan untuk memastikan mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan standar. Menurut (Hasibuan, 2019) Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahnya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangka kecakapan karyawan.

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Selain itu, menurut (Handoko, 2015) manfaat penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan keputusan penempatan.
4. Kebutuhan kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidak-akuratan informasional.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil.
10. Tantangan-tantangan eksternal.

Sedangkan menurut (Samsudin, 2016) tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
2. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

2.1.3.3. Faktor Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Banyak hal yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja bagi karyawan Menurut (Siagian, 2016) ada beberapa faktor prestasi kerja yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meneliti karier lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa tidak mendapat penilaian secara obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip ke karyawanan setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan karyawan.

5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri. Sedangkan menurut pandangan

Penilaian prestasi kerja adalah nilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan standar kuantitas yang dipunya oleh setiap karyawan yang kerja Menurut (Samsudin, 2016) ada beberapa faktor terkait penilaian prestasi kerja yaitu

1. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memiliki perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
2. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.
3. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya

2.1.3.4 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Dalam masing-masing perusahaan memiliki indikator tersendiri sebagai alat ukur karyawan berprestasi atau tidak. Menurut (Sutrisno, 2014) untuk mengukur indikator penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan dan tingkat kehadiran.

Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan supaya bisa naik jabatan, didemosikan, atau gaji dinaikkan Dan menurut (Ariyati & Primasari, 2019) ada 3 indikator untuk mengetahui penilaian prestasi kerja

1. Kreativitas,
2. Kedisiplinan, dan
3. Kepemimpinan.

Sedangkan menurut (Samsudin, 2016) indikator penilaian prestasi kerja adalah:

1. Ukuran Keuangan dan Operasi (Financial and Operating Measure)

Ukuran keuangan (financial measure) terdiri dari :

- a. Laba (profit)
- b. Earning per share (EPS)
- c. Target

d. Anggaran

2. Ukuran Tunggal, Berganda, dan Gabungan

Ukuran Tunggal, Berganda, dan Gabungan terdiri dari :

- a. Ukuran tunggal terjadi bila hanya satu kuantitas yang diukur atau diobservasi, seperti total output atau profit.
- b. Ukuran berganda terjadi pada saat beberapa kuantitas diukur secara simultan, seperti output, kualitas, harga pokok, keselamatan, dan pemborosan.
- c. Ukuran gabungan menciptakan keseimbangan penekanan pada tujuan yang kontradiktif atau pembulatan kriteria dalam penilaian prestasi kerja untuk tingkat individual atau tingkat organisasi merupakan suatu hal yang sulit.

3. Metode Prestasi Kerja Positif (The Positive Performance Model)

Model prestasi kerja positif dihasilkan dari observasi yang mendalam terhadap efisiensi, produktivitas, dan profit pada berbagai lingkungan manufaktur. Model ini menjelaskan bahwa "The essence of management control in the new environments should be focus on positive performance, and performance measurement must be done within this framework". Fokus pada prestasi kerja positif tercermin pada preferensi yang eksplisit dari kegiatan utilitas optimum sumber daya untuk perusahaan secara keseluruhan, ketaatan pada skedul sepanjang seluruh struktur manufaktur, kontribusi positif pekerja terhadap pencapaian tujuan, dan membuat hubungan langsung yang konsisten antara keputusan manajer dengan tujuan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) standar apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian secara garis besar dibedakan atas dua :

1. Tagible Standart Yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standartnya . standart ini dibagi atas :
 - a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
 - b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standarbiaya, standar penghasilan, dan standar investasi.
2. Intangible Standart Adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi berperan penting di dalam perusahaan guna membangkitkan semangat kerja para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelaksanaan motivasi yang tepat akan mendorong perusahaan lebih cepat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Bangun, 2012 hal 312) motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara 2017 hal 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno 2013 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Bismala et al., 2019) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi banyak dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut (Fahmi 2014 hal 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dan (Iskandar & Yusnandar, 2021) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019 hal 146) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat/tugasnya dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang merasa dihargai atau diakui.

2.1.4.3. Faktor Faktor Motivasi Kerja

Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut (Wukir, 2013 hal 118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan
Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.
2. Faktor non keuangan
 - a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
 - b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berasal dari dalam dan luar perusahaan. Sedangkan (Sutrisno 2013, hal 116-120) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensibawahan, agar mau bekerja sama secara. Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017 hal : 111) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan

Motivasi yang baik tentunya akan membuat para karyawan lebih semangat dalam bekerja. Menurut (Robbins & Judge, 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018 hal 233) Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji (salary).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

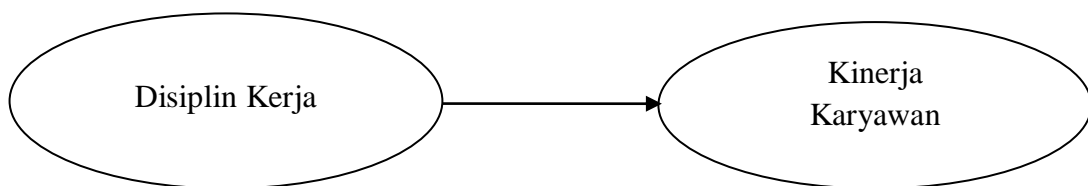
1.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Disiplin adalah penghormatan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkannya untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan (Siagian & Khair, 2018)

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak atas serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan motivasi yang tinggi pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Arif et al., 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Rivai, 2021)(Hasyim & Pasaribu, 2021),(Yusnandar et al., 2020) , (Harahap & Tirtayasa, 2020) , (Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019),(Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

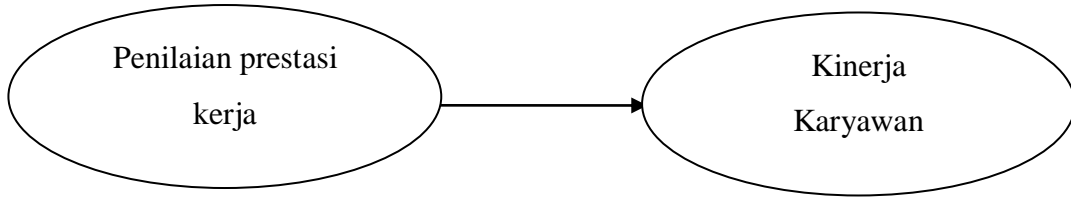
2.2.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang akan membantu untuk mengevaluasi staf sesuai dengan tugas mereka dan untuk memastikan mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang akan berpengaruh pada kompensasi. Selain itu, penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi keterampilan, kinerja, dan mengetahui kelemahan dan bagaimana cara memperbaikinya (Winarni et al., 2016)

Penilaian prestasi kerja adalah nilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan standar kuantitas yang dipunya oleh setiap karyawan yang kerja. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan supaya bisa naik jabatan, didemosikan, atau gaji dinaikkan. (Ariyati & Primasari, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan peneletian yang dilakukan oleh, (Yamanie & Syaharuddin, 2016), (Ariyati & Primasari, 2019), (Kamal, 2018), dan (Winarni et

al., 2016) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.2 : Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

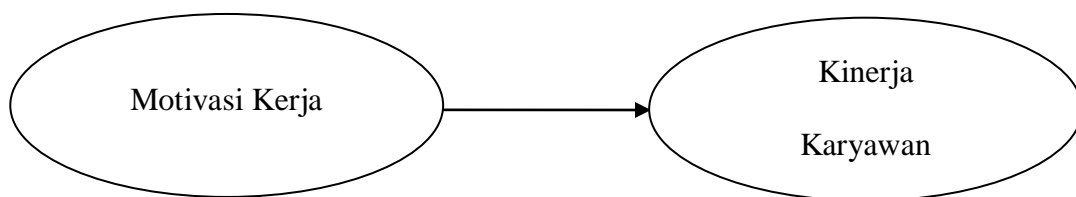
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai, tetapi seorang karyawan juga harus dimotivasi oleh atasannya untuk dapat bekerja dengan baik, cermat dan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau dorongan bagi pegawai agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan instansi dengan baik. Selengkapnya tentang teks sumber ini (Prayogi & Yani, 2021).

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2022), (Jufrizen & Noor, 2022), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Astuti et al., 2021)(Farisi et al., 2021)(Jufrizen & Sitorus, 2021), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021)(Iskandar & Yusnandar,

2021)(Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Farisi et al., 2020)(Fransiska & Tupti, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019)(Wahyudi & Tupti, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Prayogi & Nursudin, 2018), (Jufrizen, 2018), (Hasibuan, 2017), (Jufrizen, 2017) dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.3 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

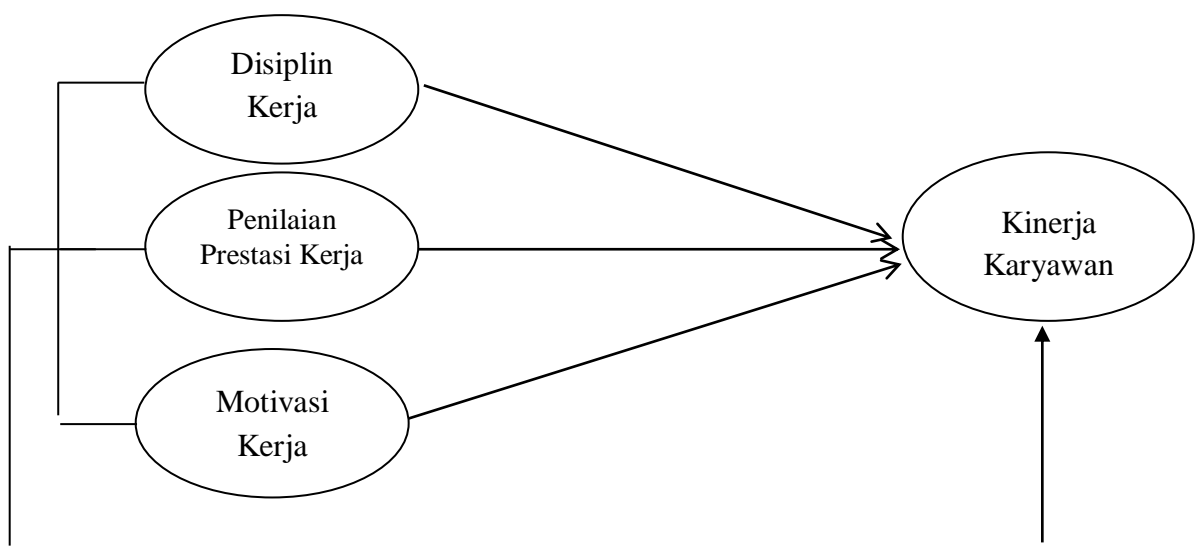
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Siagian, 2016) Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya

Penilaian prestasi kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui prestasi kerja atau kekuatan atau kelemahan pada karyawan, sehingga karyawan dapat mengetahui tugas tugas yang dibebankan, kecakapan, serta waktu yang dicapai karyawan. Dalam kegiatan pelaksanaan prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, atau kenaikan gaji. (Hasibuan, 2019)

Motivasi sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

1.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015 hal 98)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang

2. Ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2014)

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Pegawai	1

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variable Disiplin (X1)

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2014 hal 87)

Tabel 3.2. Indikator Disiplin

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Rasa Kepedulian yang tinggi	2
2	Semangat dan gairah kerja yang tinggi.	2
3	Besarnya rasa tanggung jawab.	2
4	Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.	2
5	Produktifitas kerja para pegawai	2

Sumber : (Sutrisno 2014)

3.2.3 Variabel Prestasi Kerja (X2)

Penilaian prestasi kerja (performace appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (Samsudin, 2016)

Tabel 3.2. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Hasil Kerja	1
2	Pengetahuan kerjaan	1
3	Inisiatif	1
4	Kecekatan mental	1
5	Sikap	1
6	Disiplin waktu	1

Sumber : (Sutrisno 2014)

3.2.4 Variabel Motivasi Kerja (X3)

Motivasi Kerja (X3) adalah merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan.

Tabel 3.4.
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Instruktur	1
2	Peserta	2
3	Materi	3
4	Metode	4
5	Tujuan	5
6	Sasaran	6

Sumber : (Mangkunegara 2017 hal 46)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT PD. Paya Pinang yang beralamat di Jalan Samanhudi No 15 Kota Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																											
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■																									
4	Bimbingan Proposal			■	■																								
5	Seminar Proposal					■																							
6	Revisi Proposal						■	■	■	■	■	■																	
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■												
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■	■						
9	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PD. Paya Pinang yang beralamat di Jalan Samanhudi No 15 Kota Medan yang berjumlah 34 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi

No	Divisi	Item Pertanyaan
1	Bagian Keuangan	8
2	Bagian Logistik	7
3	Departemen Kantor	16
4	Security	3
TOTAL		34

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT PD. Paya Pinang yaitu sejumlah 34 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 34 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. **Wawancara** (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. **Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. **Daftar Pertanyaan** (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT PD. Paya Pinang .

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT PD. Paya Pinang dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas:

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

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kinerjanya penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig 2-tailed} < \alpha 0,05$)
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{sig 2-tailed} > \alpha 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujianya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi

kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber:(Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Penilaian Prestasi Kerja

X_3 : Motivasi Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini

terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018 hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk emnguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas $+2$ berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis siterima (koefisien regresi sigifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus aearah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiyono 2019 hal 184)

Dimana :

t : nilai thitung

r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

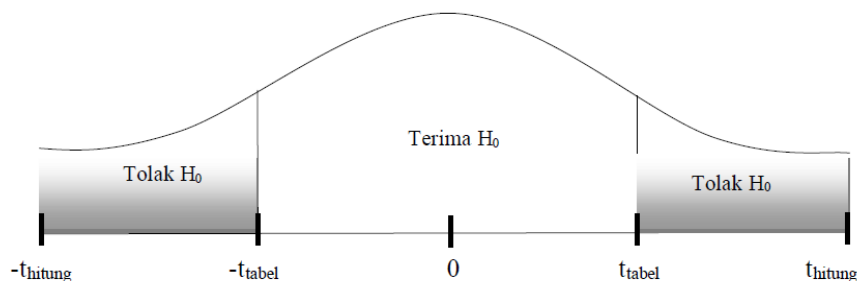
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

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

2. Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila $>$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Bila $<$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019 hal 257), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :



Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

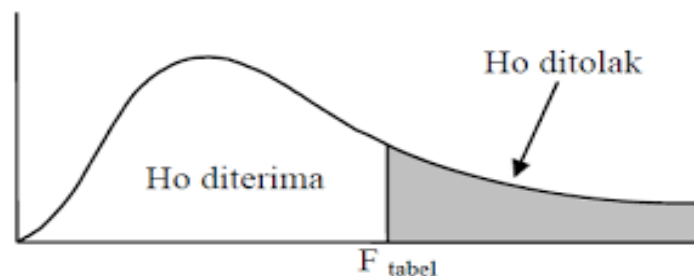
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase Kontribusi

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara persial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
2. Secara persial penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
3. Secara persial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
4. Secara simultan disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. PD Paya Pinang agar lebih disiplin dalam bekerja
2. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di PT. PD Paya Pinang sebaiknya dilakukan transparan sehingga para karyawan tahu kriteria penilaiannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja yang ada pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti:

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang lagi bekerja sehingga susah mengumpulkan kuisioner secara cepat.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengelolaan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.

- Abdullah, M. (2018). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Edisi 2). Aswaja Pressindo.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Afriansyah, H. (2019). Administrasi Keuangan. *INA-Rxiv Papers*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/yv9cx>
- 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>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Ariyati, Y., & Primasari, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vmc

- Fishing Tackle Indonesia. *J. Bening Univeristas Riau*, 6(2), 327–332.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Azhar, M Elfi, & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Azhar, Muhammad Elfi, Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). Perilaku Organisasi. In *Kumpulan Buku Dosen* (Vol. 1, Issue 1).
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- 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.

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–268.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- 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>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(1), 120–135.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

Hasibuan, Jasman Syaripuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.

Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02), 181–185.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

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

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kamal, F. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor*

- Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehriyono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.

- Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environmet On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 211–220.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- 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), 131–144.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Winarni, R., Muhtadi, A., & Surahman, E. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 5(4), 278–287.
- Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. pelabuhan indonesia IV cabang samarinda. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*, 8(1), 55–65.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.
- 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.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.60	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.70489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	23.3529	3.41904	34
Disiplin	19.7941	3.59949	34
Penilaian Prestasi Kerja	24.6765	3.46166	34
Motivasi	19.1471	2.58354	34

Correlations

		Kinerja Karyawan	Disiplin	Penilaian Prestasi Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.208	.494	.635
	Disiplin	.208	1.000	-.266	.003
	Penilaian Prestasi Kerja	.494	-.266	1.000	.253
	Motivasi	.635	.003	.253	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.119	.001	.000
	Disiplin	.119	.	.064	.492
	Penilaian Prestasi Kerja	.001	.064	.	.075
	Motivasi	.000	.492	.075	.
N	Kinerja Karyawan	34	34	34	34
	Disiplin	34	34	34	34
	Penilaian Prestasi Kerja	34	34	34	34
	Motivasi	34	34	34	34

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.788 ^a	.620	.582	2.20969	.620	16.335	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	30	.000	1.996

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.283	3	79.761	16.335	.000 ^b
	Residual	146.482	30	4.883		
	Total	385.765	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-6.901	4.518		-1.527	.137
	Disiplin	.309	.111	.325	2.781	.009
	Penilaian Prestasi Kerja	.443	.119	.449	3.709	.001
	Motivasi	.689	.154	.521	4.467	.000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Disiplin	.208	.453	.313	.924	1.082
	Penilaian Prestasi Kerja	.494	.561	.417	.865	1.156
	Motivasi	.635	.632	.503	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations

		Total
Y.1	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y.2	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y.3	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y.4	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y.5	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y.6	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Total	Pearson Correlation	.838**	.815**	.742**	.662**	.738**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34

Correlations

		Total
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

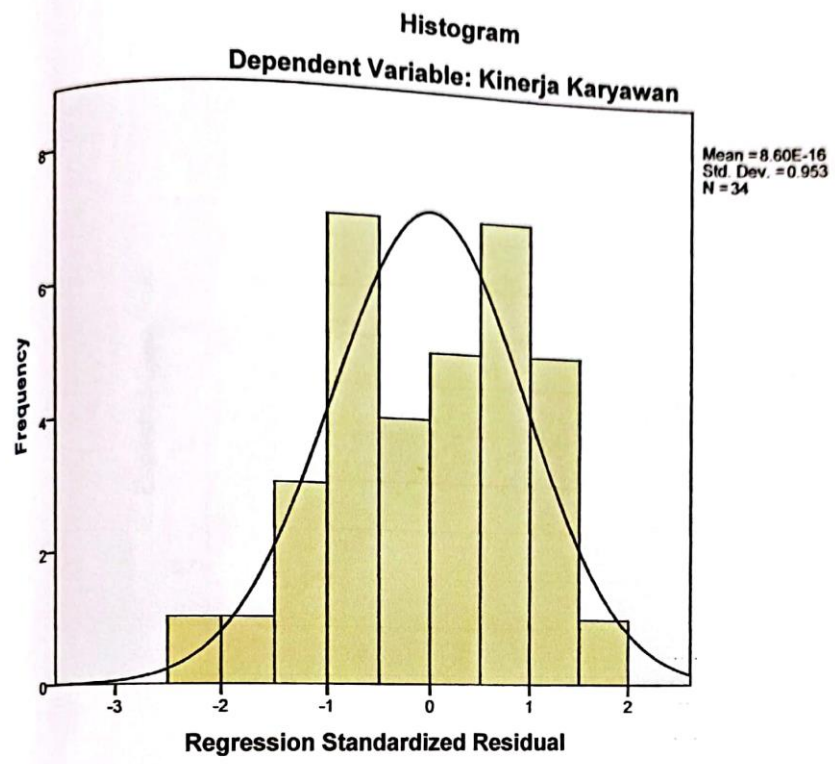
Correlations

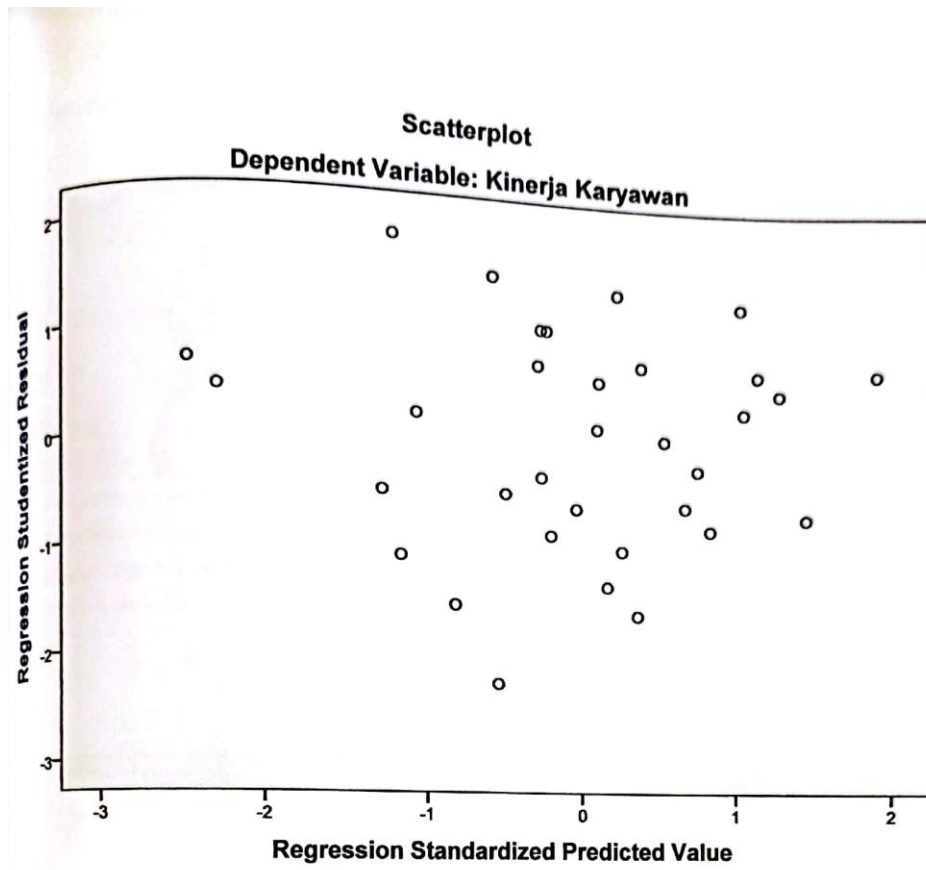
		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.241	.265	.198	.030	.479**
	Sig. (2-tailed)		.169	.131	.261	.868	.004
	N	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.241	1	.221	.169	.303	.566**
	Sig. (2-tailed)	.169		.208	.340	.082	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.265	.221	1	.704**	.514**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.131	.208		.000	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.198	.169	.704**	1	.278	.717**
	Sig. (2-tailed)	.261	.340	.000		.112	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.030	.303	.514**	.278	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.868	.082	.002	.112		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.479**	.566**	.833**	.717**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

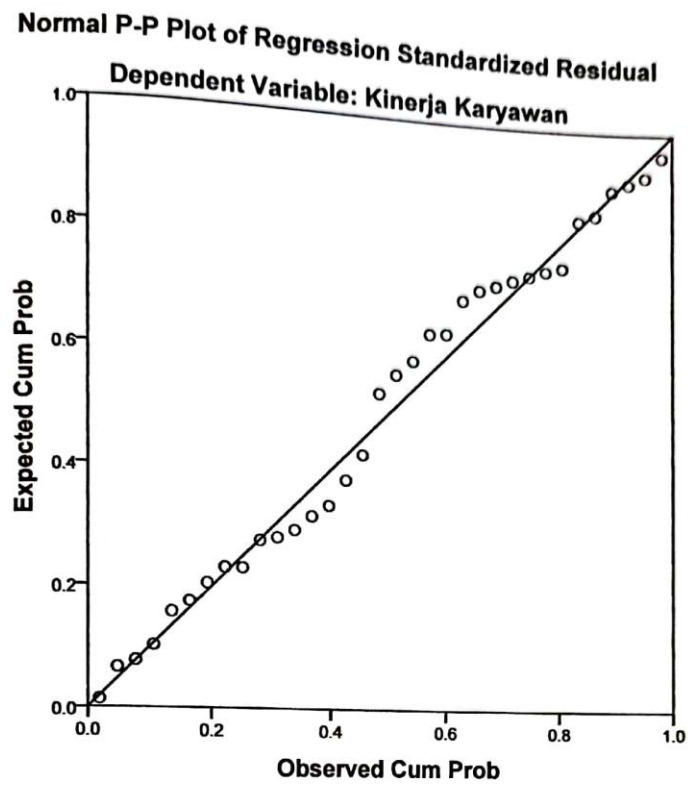
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5







**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PD. PAYA PINANG MEDAN**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb
Kepada Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PT. PD. Paya Pinang
Di Tempat**

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Dafani Ayunda Putri (1805160081) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **pengaruh disiplin kerja, penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang.**

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Dafani Ayunda Putri

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

- Nama :
- Umur : (Tahun)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3
- Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 tahun >10 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
2	Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yan ditentukan oleh PT.PD. Paya Pinang					
3	Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat					
4	Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					

2. DISIPLIN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan..					
2	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
3	Adanya kebersamaan yang aktif antara					

	atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
4	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
5	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					

3. PENILAIAN PRESTASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya.					
2	Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan.					
5	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja					

4. MOTIVASI KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan					
2	Pembagian supervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan					
3	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
4	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
5	Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang di tetapkan oleh standar perusahaan					

JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

No	Kode	Kinerja Karyawan						Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	4	5	5	5	5	5	29	4.83
2	A02	5	5	5	4	5	3	27	4.50
3	A03	4	4	5	3	2	3	21	3.50
4	A04	4	4	4	3	3	3	21	3.50
5	A05	5	4	5	5	4	4	27	4.50
6	A06	4	4	3	4	4	3	22	3.67
7	A07	4	4	4	5	4	4	25	4.17
8	A08	5	5	4	5	3	3	25	4.17
9	A09	5	5	5	3	5	5	28	4.67
10	A10	4	4	4	4	2	3	21	3.50
11	A11	3	3	2	4	4	3	19	3.17
12	A12	4	3	4	4	3	4	22	3.67
13	A13	4	4	4	4	4	2	22	3.67
14	A14	3	3	3	3	3	2	17	2.83
15	A15	5	4	5	4	4	3	25	4.17
16	A16	3	2	4	5	3	4	21	3.50
17	A17	4	4	4	5	4	5	26	4.33
18	A18	5	5	5	5	5	3	28	4.67
19	A19	3	3	3	3	3	3	18	3.00
20	A20	5	5	5	5	5	5	30	5.00
21	A21	3	3	3	3	3	3	18	3.00
22	A22	4	4	4	4	5	4	25	4.17
23	A23	4	4	4	4	4	4	24	4.00
24	A24	5	5	4	4	4	4	26	4.33
25	A25	4	4	4	4	4	4	24	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	24	4.00
27	A27	4	4	4	4	4	4	24	4.00
28	A28	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	A29	3	3	3	3	3	3	18	3.00
30	A30	3	3	3	3	3	3	18	3.00
31	A31	4	4	5	4	2	2	21	3.50
32	A32	4	4	5	4	4	4	25	4.17
33	A33	4	4	5	4	4	4	25	4.17
34	A34	4	4	5	4	3	4	24	4.00
TOTAL		137	134	140	136	126	121	794	132.33
RATA RATA		4.03	3.94	4.12	4.00	3.71	3.56	23.35	3.89

No	Kode	Disiplin					Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		
1	A01	4	5	5	4	5	23	4.60
2	A02	4	5	5	4	5	23	4.60
3	A03	4	4	5	5	5	23	4.60
4	A04	4	5	5	3	5	22	4.40
5	A05	3	3	3	3	3	15	3.00
6	A06	5	5	5	5	4	24	4.80
7	A07	5	4	5	4	3	21	4.20
8	A08	5	4	5	3	4	21	4.20
9	A09	5	4	5	4	5	23	4.60
10	A10	5	2	5	5	2	19	3.80
11	A11	3	3	2	2	2	12	2.40
12	A12	4	5	3	3	3	18	3.60
13	A13	3	5	5	5	5	23	4.60
14	A14	3	5	3	4	5	20	4.00
15	A15	5	5	5	5	5	25	5.00
16	A16	5	5	3	3	3	19	3.80
17	A17	5	3	3	3	3	17	3.40
18	A18	5	5	5	5	2	22	4.40
19	A19	5	5	3	5	2	20	4.00
20	A20	5	5	5	5	3	23	4.60
21	A21	5	4	3	2	3	17	3.40
22	A22	5	5	5	5	5	25	5.00
23	A23	2	5	5	5	2	19	3.80
24	A24	4	5	5	4	5	23	4.60
25	A25	4	4	3	3	5	19	3.80
26	A26	5	5	3	4	2	19	3.80
27	A27	2	2	2	2	2	10	2.00
28	A28	3	5	2	2	2	14	2.80
29	A29	3	3	5	5	4	20	4.00
30	A30	5	5	4	5	4	23	4.60
31	A31	5	5	3	2	1	16	3.20
32	A32	4	4	4	4	4	20	4.00
33	A33	4	2	4	5	2	17	3.40
34	A34	4	4	3	4	3	18	3.60
TOTAL		142	145	136	132	118	673	134.60
RATA RATA		4.18	4.26	4.00	3.88	3.47	19.79	3.96

No	Kode	Penilaian Prestasi Kerja						Total	Rata Rata
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	A01	4	5	5	5	5	5	29	4.83
2	A02	5	3	5	3	5	5	26	4.33
3	A03	5	3	5	3	4	3	23	3.83
4	A04	4	3	4	3	3	3	20	3.33
5	A05	5	4	4	4	4	4	25	4.17
6	A06	5	4	3	4	3	3	22	3.67
7	A07	5	3	3	5	4	4	24	4.00
8	A08	5	3	4	5	3	4	24	4.00
9	A09	5	5	5	3	3	4	25	4.17
10	A10	5	4	4	4	4	3	24	4.00
11	A11	3	3	3	5	3	4	21	3.50
12	A12	5	3	4	3	4	4	23	3.83
13	A13	5	3	4	4	4	4	24	4.00
14	A14	5	4	3	4	5	2	23	3.83
15	A15	5	2	4	4	4	4	23	3.83
16	A16	5	2	4	4	4	4	23	3.83
17	A17	5	3	2	4	4	5	23	3.83
18	A18	5	4	4	4	3	5	25	4.17
19	A19	5	5	5	4	4	3	26	4.33
20	A20	4	5	5	5	5	1	25	4.17
21	A21	5	3	5	3	5	5	26	4.33
22	A22	5	5	2	5	2	4	23	3.83
23	A23	5	5	5	5	5	4	29	4.83
24	A24	5	5	5	5	5	5	30	5.00
25	A25	5	5	5	5	4	5	29	4.83
26	A26	4	5	5	4	5	5	28	4.67
27	A27	5	5	5	5	5	5	30	5.00
28	A28	5	3	5	5	5	5	28	4.67
29	A29	2	2	2	2	5	3	16	2.67
30	A30	2	2	2	3	3	3	15	2.50
31	A31	5	5	5	5	2	5	27	4.50
32	A32	4	5	5	5	5	3	27	4.50
33	A33	5	5	5	5	5	3	28	4.67
34	A34	5	5	5	3	4	3	25	4.17
TOTAL		157	131	141	140	138	132	839	139.83
RATA RATA		4.62	3.85	4.15	4.12	4.06	3.88	24.68	4.11

No	Kode	Motivasi					Total	Rata Rata
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		
1	A01	5	5	4	2	3	19	3.80
2	A02	3	5	5	3	5	21	4.20
3	A03	3	3	2	5	5	18	3.60
4	A04	3	3	3	4	4	17	3.40
5	A05	4	5	5	4	4	22	4.40
6	A06	3	5	4	4	4	20	4.00
7	A07	4	4	4	5	5	22	4.40
8	A08	3	3	4	3	5	18	3.60
9	A09	5	5	5	4	3	22	4.40
10	A10	3	4	3	4	4	18	3.60
11	A11	3	4	4	4	5	20	4.00
12	A12	4	3	4	5	4	20	4.00
13	A13	2	4	4	4	4	18	3.60
14	A14	2	4	4	4	4	18	3.60
15	A15	3	2	4	4	4	17	3.40
16	A16	4	4	4	5	5	22	4.40
17	A17	5	5	4	4	5	23	4.60
18	A18	3	5	5	5	5	23	4.60
19	A19	3	3	3	3	3	15	3.00
20	A20	5	5	5	5	5	25	5.00
21	A21	3	3	3	3	3	15	3.00
22	A22	4	3	4	4	5	20	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	20	4.00
24	A24	4	4	4	4	4	20	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	20	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	20	4.00
27	A27	4	3	4	4	4	19	3.80
28	A28	4	4	4	4	4	20	4.00
29	A29	3	3	3	3	3	15	3.00
30	A30	3	3	3	3	3	15	3.00
31	A31	4	4	4	4	4	20	4.00
32	A32	3	3	4	4	4	18	3.60
33	A33	4	3	3	3	3	16	3.20
34	A34	3	3	3	3	3	15	3.00
TOTAL		5	129	131	132	138	651	107.00
RATA RATA		3.56	3.79	3.85	3.88	4.06	19.15	3.83



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: 2019/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2022

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

Medan, 12/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dafani Ayunda Putri
NPM : 1805160081
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Materi pelatihan kurang sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang dikerjakan oleh pegawai, sehingga pegawai merasa bahwa pelatihan yang dijalani kurang memuaskan dan dapat memberikan manfaat bagi pegawai.
2. Pemberian kompensasi financial yang diterima oleh pegawai masih kurang memuaskan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari.
3. Bertambahnya jumlah pegawai, maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus di kelola dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan.

Rencana Judul : 1. Analisis Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan / *kepuasan*.

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pd Paya Pinang

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

Hormat Saya
Pemohon

(Dafani Ayunda Putri)




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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN


Nomor Agenda: 2019/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2022

Nama Mahasiswa : Dafani Ayunda Putri
NPM : 1805160081
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 12/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si  12/1/2022

Judul Disetujui**)

Pengaruh kedisiplinan kerja, Prestasi
kerja dan motivasi kerja terhadap
kinerja karyawan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 11 Februari 2022

Dosen Pembimbing



Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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 : 284 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 11 Rajab 1443 H
 12 Februari 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.PD Payah Pinang
 Jln.Samanhudi No.15 Medan Maimon
 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 : **Dafani Ayunda Putri**
 Npm : **1805160081**
 Jurusan : **Manajemen**
 Semester : **VII (Tujuh)**
 Judul : **Pengaruh Kedisiplinan kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2372/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 13 Muharram 1444 H
 11 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.PD Payah Pinang
 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 : **Dafani Ayunda Putri**
 N P M : **1805160081**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap PT. PD Paya Pinang.**

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.
NIDN:0109086502

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 284 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **12 Februari 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dafani Ayunda Putri**
N P M : **1805160081**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dosen Pembimbing : **Dr.Hasrudy Tanjung, 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 : 12 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 11 Rajab 1443 H
 12 Februari 2022 M



Dekan

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



Tembusan :
 1. Peringgal

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dafani Ayunda Putri
 NPM : 1805160081
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
 Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PD Paya Pinang Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022
 Pembuat Pernyataan



DAFANI AYUNDA PUTRI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dafani Ayunda Putri
NPM : 1805160081
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PD Paya Pinang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Diskusi tentang Latar Belakang	10/01/22	
Bab 2	Diskusikan tentang Konsep Teori & Konsep Kerja	25/01/22	
Bab 3	Diskusikan tentang populasi & sample	15/02/22	
Daftar Pustaka	Referensi dan sumber	21/02/22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Revisi di mana	07/03/22	
Persetujuan Seminar Proposal	Adalah Seminar Proposal	28/03/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si)

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 14 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang rangkaiannya sebagai berikut :

Nama : Dafani Ayunda Putri
N.P.M. : 1805160081
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 11 September 2000
Alamat Rumah : Jl. Bukit Barisan I Gang Pandan No. 2
Judul Proposal : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PD Paya Pinang Medan


Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Variabel kedisiplinan kerja diganti dengan disiplin kerja, variabel prestasi kerja diganti dengan penilaian prestasi kerja.
Bab I	Daftar Isi, Latar belakang, identifikasi masalah.
Bab II	Penelitian yang relevan, kerangka konsep, teori dari variabel Y
Bab III	Populasi, Susunan BAB III
lainnya	
Keputusan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 14 April 2022

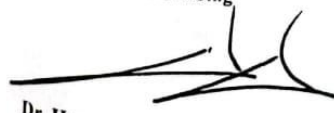
TIM SEMINAR

Ketua




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

Pembimbing




Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.

Sekretaris



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

Pembanding



Asso. Prof. H. Muhs Fauzi Rambe, SE., M.M.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 14 April 2022** menerangkan bahwa:


Nama : Dafani Ayunda Putri
 N.P.M. : 1805160081
 Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 11 September 2000
 Alamat Rumah : Jl. Bukit Barisan I Gang Pandan No. 2
 Judul Proposal : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PD Paya Pinang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.**

Medan, Kamis, 14 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



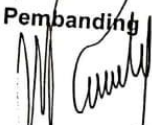
Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.

Sekretaris



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

Pemanding



Asso.Prof.H.Muis Fauzi Rambe, SE., M.M.

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



Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

PT. PD. PAJA PINANG
Rubber and Palm Plantation

No. : 045/A/PP/2022

Medan, 16 Februari 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan

Ikhtwal : Permohonan Pelaksanaan Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Sehubungan surat Sdr. No. 284/II.3-AU/UMSU-05/F /2022 tanggal 12 Februari 2022 dalam hal tsb diatas, maka bersama ini kami sampaikan kepada Sdr. bahwa kami dapat menerima mahasiswa Sdr. yaitu yang bernama :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	DAFANI AYUNDA PUTRI	1805160081	Manajemen

Untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di Kantor Direksi PT. PD. Paja Pinang Medan, untuk penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.

Dengan ketentuan para mahasiswa harus dapat mematuhi segala ketentuan – ketentuan yang berlaku di perusahaan kami, terutama protokol Kesehatan selama pandemic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan menyediakan surat keterangan bebas COVID-19 (antigen), dan memberikan 1 (satu) copy Skripsi tsb kepada pihak perusahaan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

PT. SUMBER SAWIT MAKMUR
M E D A N

Dr. HJ. NUR ASMARA DIAH
Direktur Utama

- cc. 1. Manajer Kantor dan Umum (copy)
2. Mahasiswa Ybs
3. File

PT. PERUSAHAAN DAGANG PAJA PINANG
(PT. PD. PAJA PINANG)

Jl. Samanhudi No.15 Medan 20151 Indonesia
Telp. 62-61-4538711, 4538877, 4538105 | Fax. 62-61-4518611



PT. PD. PAJA PINANG

Rubber and Palm Plantation

No. : 245/A/PP/2022

Medan, 18 Agustus 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan

Ikhwal : Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Sdr. bahwa mahasiswa/i yang bernama :

No	Nama	NPM	Jurusan
1	DAFANI AYUNDA PUTRI	1805160081	MANAJEMEN

Telah melaksanakan Riset di Kantor Direksi PT. PD. Paja Pinang dengan judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap PT. PD. Paja Pinang" selama periode Februari 2022 s/d Agustus 2022 dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

PT. PD. PAJA PINANG

 SYAHROL ABDI HARAHAP
 Direktur

1. Manajer Kantor dan Umum (copy)
2. Mahasiswa Ybs
3. File

PT. PERUSAHAAN DAGANG PAJA PINANG
(PT. PD. PAJA PINANG)

Jl. Samanhudi No.15 Medan 20151 Indonesia
 Telp. 62-61-4538711, 4538877, 4538105 | Fax. 62-61-4518611

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : DAFANI AYUNDA PUTRI
Tempat /Tgl Lahir : Tebing Tinggi, 11 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 Gg. Pandan
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Sutrisno
Ibu : Priyantini
Alamat : Desa Siali-ali Kecamatan Lubuk Barumun

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 104270 Suka Sari
2. SMP Negeri 2 Sei Rampah
3. SMA Setia Budi Abadi Perbaungan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2022



DAFANI AYUNDA PUTRI