

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Wahyu Putri Agustin
NPM : 1605160159
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 04 Agustus 2020, puku 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **WAHYU PUTRI AGUSTIN**
NPM : **1605160159**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan : **(A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

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

Penguji II

(EKI YANTI NASUTION, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Fajar PASARIBU, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp.(061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WAHYU PUTRI AGUSTIN
NPM : 1605160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, SE.,M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


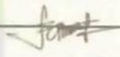
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

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

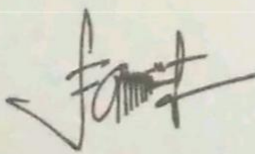
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WAHYU PUTRI AGUSTIN
NPM : 1605160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
23 Juli 2020	Tambahkan abstrak bahasa Inggris		
	Harap diperkecilkan waktu tempat penelitian		
	Harap pengolahan statistiknya di lampirkan		
25 Juli 2020	ACC Skripsi		

Pembimbing Skripsi

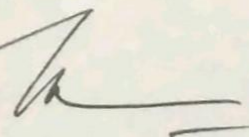


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

Medan, Juli 2020

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen



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

ABSTRAK

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

WAHYU PUTRI AGUSTIN

Program Studi Manajemen

wahyuputriagustin22@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner), dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,197 < t_{tabel} 1,993$. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0,905 < t_{tabel} 1,993$. Nilai *Adjust R* yang diperoleh adalah sebesar 0,218 yang berarti bahwa besarnya pengaruh keterlibatan karyawan, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 21,8% saja. Jadi 78,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Keterlibatan Karyawan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Employee Engagement and Work Discipline on Performance Employees at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province

WAHYU PUTRI AGUSTIN

Management Study Program

wahyuputriagustin22@gmail.com

This study aims to examine the relationship between employee engagement and work discipline on employee performance at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. Associative approach, the sample of this study was taken from all permanent employees at the Office of the North Sumatra National Narcotics Agency, amounting to 72 employees. Data collection techniques used by questionnaire media, and interview methods. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression. The results of this study indicate that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance with a tcount of 4.197 < t table 1.993. Work discipline does not have an influence on employee performance with a tcount of 0.905 < t table 1.993. The adjusted R value obtained is 0.218 which means that the magnitude of the influence of employee engagement, work discipline and employee performance is only 21.8%. So the other 78.2% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Employee Engagement, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

Didalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Ridwan dan Ibunda Sumarsih tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu yang berada di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara, khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja dibagian Kepegawaian yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan skripsi M. Rizky Rizaldi Nst, Ambar Wulan, Nabila Chrisnina, Nurmadina, Enggar Wijaya, Muhammad Ariadi, dan Muhammad Ilham.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga laporan magang ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Februari 2020

Penulis

Wahyu Putri Agustin
NPM.1605160159

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
1.3.1. Batasan Masalah	5
1.3.2. Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Tujuan Penelitian....	5
1.4.2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teori	7
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Pengukuran Kinerja	9
2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	11
2.1.2. Keterlibatan Karyawan	11
2.1.2.1. Pengertian Keterlibatan Karyawan	12
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan	12
2.1.2.3. Indikator Keterlibatan Karyawan.....	12
2.1.2.4. Dimensi Keterlibatan Karyawan.....	14
2.1.3. Disiplin Kerja.....	14
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja....	15
2.1.3.3. Macam-Macam Disiplin Kerja	17
2.1.3.4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja	21
2.2. Kerangka Konseptual	23
2.2.1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dengan Kinerja Pegawai.....	23
2.2.2. Pengaruh Disiplin Dengan Kinerja Pegawai.....	24
2.2.3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.3. Hipotesis	25
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Definisi Operasional..	27
3.3. Waktu Penelitian.....	29
3.3.1. Tempat.....	29

3.3.2. Waktu Penelitian	29
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.	30
3.4.1. Populasi	30
3.4.2. Sampel.....	33
3.4.3. Sumber Data.....	33
3.4.4. Instrumen Penelitian.....	34
3.5. Teknik Analisis Data.....	38
3.5.1. Uji Asumsi Klasik	38
3.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.5.3. Uji Hipotesis	40
3.5.4. Koefisien Determinasi.....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Hasil Penelitian	44
4.1.1. Deskripsi Data	44
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.2.1. Keterlibatan Karyawan (X1)	47
4.2.2. Disiplin Kerja (X2)	48
4.2.3. Kinerja Pegawai (Y).....	50
4.3. Analisis Variabel Penelitian.....	52
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	52
4.3.2. Regresi Linier Berganda	55
4.3.3. Uji Hipotesis	56
4.4. Koefisien Determinasi	60
4.5. Pembahasan.....	61
4.5.1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai	61
4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
4.5.3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	63
BAB 5 PENUTUP	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	64
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	28
Tabel 3.2 Indikator Keterlibatan Karyawan.....	28
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	29
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.5 Data Daftar Susunan Pegawai BNNP tahun 2020 Tiap Bagian dan Bidang.....	30
Tabel 3.6 Skala <i>Likert's</i>	34
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X1).....	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	36
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	36
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	37
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Karyawan (X1).....	47
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	49
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.9 Uji t (Hipotesis 1).....	57
Tabel 4.10 Uji t (Hipotesis 2).....	58
Tabel 4.11 Uji F (Hipotesis).....	59
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja.....	23
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	25
Gambar 2.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	25
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	41
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	42
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot Standardized.....	53
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	54
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja.....	57
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	58
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis) Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai merupakan orang-orang yang bekerja pada pemerintahan atau instansi. Seseorang yang mempunyai skill tinggi, pengalaman dan bertanggung jawab, akan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan hasil yang memuaskan dan maksimal.

Sumber daya manusia adalah sumber yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. (Arianty dkk, 2016:2)

Menurut Hasibuan (2007:94) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah di perhatikan. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan keterlibatan dari pegawainya pada suatu pekerjaannya, sehingga pegawai dapat dikatakan keterlibatan apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, bekerja sama kepada rekan kerja, mengeluarkan ide-ide terbaik dan komitmen/bertanggung jawab atas tugas-tugas demi kesuksesan suatu organisasi yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

Menurut Ruky (2019:363) keterlibatan karyawan adalah karyawan yang antusias tentang lingkungan kerja dan rekan kerja mereka dan sepenuhnya berdedikasi terhadap pekerjaan mereka.

Pegawai dikatakan kinerja yang baik apabila mereka sudah menaati peraturan organisasi. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, keterlibatan pegawai terhadap organisasi dan disiplin kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2009:89) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tentu sikap tanggung jawab terhadap waktu harus dibuktikan oleh kehadiran tepat waktu, sikap komitmen yang di buktikan oleh hasil yang tuntas, jujur harus dibuktikan oleh konsekuensi, patuh dibuktikan dengan kesigapan dan lain sebagainya sebagai wujud disiplin yang utuh.

Dengan memperhatikan apa yang dikemukakan disini disiplin kerja harus sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada tentu sebagai cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran dan perilaku. (Bismala,dkk 2020:31)

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara atau yang disebut juga BNNP-SU merupakan unit Badan Narkotika Nasional (BNN) yang berada di lingkungan Provinsi Sumatera Utara. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) mempunyai visi dan misi untuk mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan

Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi lapangan secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional berdasarkan penelitiannya adalah masih ditemukannya kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan keinginan peraturan yang terapkan oleh atasan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja, suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaan yang semakin lama penyelesaiannya.

Dan selain masalah kinerja adanya keterlibatan pegawai yang menunjukkan kurangnya partisipasi kerja antar pegawai sehingga belum ada rasa emosional tanggung jawab yang menimbulkan pegawai suka menunda-menunda pekerjaan yang akan menyebabkan tertundanya sebagian pekerjaan. hal tersebut membuktikan bahwa pegawai kurang merasa terlibat pada pekerjaan mereka.

Selain itu disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun disiplin kerja yang kurang baik, seperti disiplin waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat bekerja. Dalam penerapan disiplin kerja, BNN Provinsi Sumatera Utara menerapkan jadwal masuk kantor mulai jam 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB dari hari Senin sampai hari Kamis. Berbeda dengan jadwal hari Jum'at, di hari ini pegawai diwajibkan masuk jam 07.00 WIB untuk mengikuti kegiatan senam bersama sebelum jam kantor dimulai. Namun, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang ditetapkan. Selain itu masih ada pegawai yang keluar dari pekarangan kantor tanpa memakai

surat izin yang sudah di buat peraturan oleh perusahaan. Banyaknya pegawai yang jarang ikut apel pagi.

Sehingga terdapat adanya perbedaan keterlibatan pegawai dalam bekerja yang akan menghasilkan disiplin atau ketidakdisiplinan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya peraturan yang dibuat oleh perusahaan seharusnya bisa mengikuti prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan peneiltian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih banyak pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
2. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai dalam mematuhi peraturan jam kerja yang sudah diterapkan oleh atasan.
3. Kurangnya partisipasi kerja pegawai yang belum menunjukkan rasa terlibatnya pegawai atas pekerjaan sehingga terjadi kendala menurunnya kinerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang keterlibatan karyawan dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi teori tentang keterlibatan karyawan, disiplin kerja, dan kinerja.

- b. Manfaat praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan keterlibatan karyawan dan disiplin kerja.

Dan penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang bermanfaat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Risnawati (2016:80) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Fattah (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang di tugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.

Menyatakan Shaleh (2018:57) bahwa kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Triastuti (2018:204) kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

Kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dari sebuah pekerjaan yang

ditugaskan dalam suatu organisasi dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. (Siahaan,dkk 2019:19)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan.

2.1.1.2. Pengukuran Kinerja

Menurut Dewi (2012:188) pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Informasi yang termasuk dalam pengukuran kinerja antara lain:

1. Efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan).
3. Hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.
4. Efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasari pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan

mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dewi (2012:189) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan *egoistic*.

Menyatakan bahwa Letsoin,dkk (2020:24) faktor-faktor yang menurunkan kinerja karyawan seperti kurangnya hubungan antar pribadi, sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat mengurangi loyalitas karyawan. Ketika loyalitas karyawan menjadi berkurang, kerja sama tim juga tidak baik maka berdampak pada keterlibatan karyawan. Karyawan tidak merasa terdorong untuk merasa terlibat dan berkontribusi lebih dari standar yang diterapkan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 4 (empat), yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan efisiensi.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya).

3. Disiplin

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

(Triyaningsih, 2014:38)

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Fattah (2017:25) indikator kinerja adalah:

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

Indikator dalam kinerja pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.
2. Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang diisyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat, dan benar.
4. Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya. (Prastyo,dkk 2016:3)

2.1.2. Keterlibatan Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusias*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Menjelaskan Ruky (2019:363) bahwa keterlibatan karyawan adalah konsep yang cukup sederhana untuk dipahami, tetapi begitu mudah untuk di implementasikan.

Menyatakan bahwa Sahir,dkk (2020:85) keterlibatan karyawan adalah salah satu cara bagi suatu organisasi untuk mengukur hasil dari investasi yang telah mereka keluarkan demi pengembangan sumber daya manusia.

Sedangkan Rustono,dkk (2015:1174) keterlibatan karyawan adalah sebuah rasa antusias dalam bekerja dan kerelaan untuk mengadvokasikan perusahaannya serta karyawan-karyawan menghadirkan dimensi fisik, kognitif, dan emosional ketika bekerja.

Keterlibatan karyawan adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan menurut (Titien, 2016:116).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusias*),

memiliki komitmen dan memberi usaha lebih serta karyawan-karyawan menghadirkan dimensi fisik, kognitif, emosional, dan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Menurut Hanim,dkk (2014:219) faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan pegawai sehingga bertahan di dalam perusahaannya adalah mengerjakan pekerjaan yang menarik dan menantang, memiliki pertumbuhan karir dan pembelajaran serta kesempatan berkembang, bekerja dengan orang-orang yang tepat, mendapatkan gaji yang adil, adanya manajemen yang suportif, dan adanya pengakuan serta penghargaan. Faktor yang mempengaruhinya, yaitu usia, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan pendidikan.

Sedangkan Istijanto (2005:202) perusahaan tentu saja sangat mengharapkan karyawannya memiliki keterlibatan kerja tinggi. Keterlibatan ini tercermin dalam pengabdian kerja karyawan yang lebih mementingkan perusahaan dari pada kepentingan pribadi. Karyawan yang merasa terlibat dalam perusahaan memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1. Sikap/disiplin terhadap pekerjaan.
2. Dukungan rekan kerja.
3. Lingkungan pekerjaan lain.

2.1.2.3. Indikator Keterlibatan Karyawan

Menurut Lestari,dkk (2019:131) dimensi atau indikator dari keterlibatan karyawan terdiri dari tiga menurut, yaitu:

1. Aspek Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa terlalu cepat.

Menjelaskan bahwa Rahmi,dkk (2018:71) terdapat 4 (empat) indikator keterlibatan karyawan sebagai berikut:

1. Partisipasi kerja seperti keterlibatan emosi, penerimaan tanggung jawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental karyawan.
2. Keberhasilan organisasi, meliputi mampu pimpinan menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya,

tersedia anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dengan iklim kerja yang positif.

3. Pencapaian tujuan seperti menggunakan perencanaan, pengarahan.
4. Keberhasilan suatu perusahaan seperti meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang.

2.1.2.4. Dimensi Keterlibatan Karyawan

Menurut Ramadhan,dkk (2014:51) rujukan dalam menentukan elemen yang dianggap paling penting oleh karyawan elemen yang terpilih kemudian dikelompokkan menjadi 6 (enam) dimensi, yaitu:

- 1) Kepemimpinan dan Nilai-Nilai.
- 2) Penghargaan dan Kompensasi.
- 3) Pengembangan dan Peluang Masa Depan.
- 4) Keseimbangan Kerja.
- 5) Kualitas Pekerjaan.
- 6) Lingkungan Pekerjaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono,dkk (2019:129) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menjelaskan Hasibuan (2007:193) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menyatakan Astutik (2016:145) bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Sedangkan Hasibuan (2013:5) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal,dkk 2019:119).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryodkk (2019:234) tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja, yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menjelaskan bahwa Afandi (2016:2) tujuan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perusahaan yang seksama, semangat menggambarkan perasaan agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikuti sertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan kerja sama, sehingga kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan tujuan disiplin kerja adalah disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab dari seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna untuk mencapai target organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3.3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:7) macam-macam disiplin ada 3, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah diterapkan dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah diterapkan atas kemauan sendiri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukumannya yang lebih serius.

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin pribadi dan disiplin kelompok.

- a) Disiplin pribadi, disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Manfaat dari disiplin diri adalah:

1. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi, jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat penghargaan dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
2. Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain.
3. Penghargaan terhadap kemampuan diri, ini didasarkan atas pandangan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.

- b) Disiplin kelompok, disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karena itu, komunikasi terbuka adalah salah satu kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk didalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama apabila aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan. (Darmanto,dkk 2015:11)

2.1.3.4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Arianty (2016:407) faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan, tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan seakan tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Faktor-faktor menjelaskan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan

yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi Hukum. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan bekurang.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan

tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. (Hasibuan, 2007:194).

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan faktor dari kedisiplinan kerja adalah faktor disiplin dalam sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur keterlibatan karyawan untuk kemampuan pencapaian prestasi untuk saling bekerja sama, serta keharmonisan sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif.
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau permasalahan.
- 2) Target pekerjaan.

3) Membuat laporan kerja harian.

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan perkerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Bahwa adapun indikator yang dapat dijadikan variabel penelitian pada kajian ini terdapat 5 indikator adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai. (Amalia,dkk 2017:178)

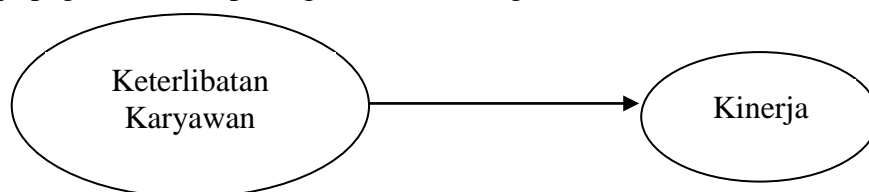
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan dengan Kinerja Pegawai

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi pegawai ketidaknyamanan antar pegawai membuat perbedaan sikap mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya untuk bekerja.

Keterlibatan karyawan adalah kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. (Widyastuti,dkk 2018:5)

Hasil penelitian Fahmi,dkk (2017); Widyastuti,dkk (2018); Arif,dkk (2019); dan Farisi,dkk (2019) membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



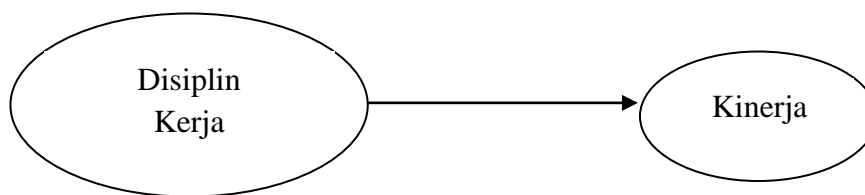
Gambar 2.1
Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja

2.2.2. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan yang berlaku ditempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis selain itu usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dengan mudah diikuti apabila aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena dalam suasana disiplin sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerja dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan. (Yusnandar,dkk 2020:64)

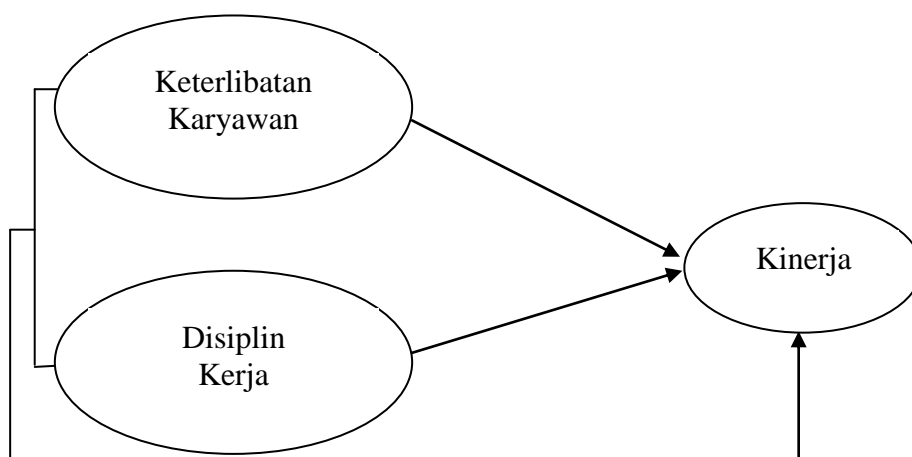
Hasil penelitian dari Syaripuddin (2013); Faustyna,dkk (2015); Tanjung (2015); (Arianty, 2016); Arda (2017); Jufrizen (2018); (Prayogi,dkk 2019); (Prayogi,dkk 2019); Arif,dkk (2020); Farisi,dkk (2020); dan Yusnandar,dkk (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai. Apabila keterlibatan karyawan menunjukkan kerja sama yang baik dan disiplin dalam bekerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.



Gambar 2.3
Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Keterlibatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Keterlibatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution,dkk 2020). Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel, yaitu keterlibatan karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Menurut Juliandi,dkk (2016:47) pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1) Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Shaleh (2018:57) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Keterangan
1.	Kuantitas	Jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan beserta hasilnya.
2.	Kualitas	Ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3.	Keandalan	Kemampuan yang di isyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat, dan benar.
4.	Kehadiran	Keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5.	Kemampuan bekerjasama	Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

Sumber: (Prastyo,dkk 2016:3)

2) Keterlibatan Karyawan (X_1)

Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Tabel 3.2 Indikator Keterlibatan Karyawan

No	Indikator	Keterangan
1.	Partisipasi kerja	Keterlibatan emosi, penerimaan tanggung jawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental karyawan.
2.	Keberhasilan organisasi	Meliputi mampu pimpinan menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, tersedia anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dengan iklim kerja yang positif.
3.	Pencapaian tujuan	Menggunakan perencanaan, pengarahan
4.	Keberhasilan	Meliputi adanya manusia yang baik keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang.

Sumber: (Rahmi,dkk 2018:4)

3) Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Keterangan
1.	Frekuensi kehadiran	Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2.	Tingkat kewaspadaan	Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3.	Ketaatan standar kerja	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4.	Ketaatan peraturan kerja	Ketaatan pada peraturan kerja ini di maksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5.	Etika kerja	Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai

Sumber : (Amalia,dkk 2017:6)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jalan William Iskandar Pasar V Barat I No 1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dari Januari 2020 sampai dengan juli 2020.

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari (2020)				Februari (2020)				Maret (2020)				April (2020)				Mei (2020)				Juni (2020)				Juli (2020)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■																											
2	Pengumpulan Judul		■	■	■																								
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■																	
4	Bimbingan Proposal										■	■	■	■	■	■	■	■	■										
5	Seminar Proposal																			■	■	■	■						
6	Bimbingan Proposal																				■	■	■	■					
7	Riset																									■	■		
8	Penulisan Skripsi																										■	■	
9	Bimbingan Skripsi																										■	■	
10	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Juliandi,dkk (2016:50) bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada yang berjumlah 72 orang.

Tabel 3.5
Data Daftar Susunan Pegawai BNNP tahun 2020 Tiap Bagian dan Bidang

No.	Bagian dan Bidang	Jabatan	Jumlah Populasi Tiap Bagian dan Bidang
1.	Bagian Umum	Kepala BNN Prov Sumut	1
		Kabag Umum	1
		Kasubbag Administrasi	1

		Bag.Umum	
		Pengadministrasi Umum Subbag Administrasi	1
		Bendahara Pengeluaran Subbag Administrasi	1
		Penata Laporan Keuangan Subbag Administrasi	2
		Pengolah Data Subbag Subbag Administrasi	1
		Kasubbag SarPras Bag.Umum	1
		Pengadministrasi Umum Subbag SarPras	1
		Pengolah Data Subbag SarPras	1
		Penata Usaha Barang Negara Milik Negara Subbag SarPras	1
		Kasubbag Perencanaan Bag.Umum	1
		Perencanaan Program Subbag Ren	2
		Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum	15
2.	Bagian Pemberantasan	Kepala Bid. Pemberantasan BNN Prov.SU	1
		Penyidik Madya Bid. Pemberantasan	1
		Penyidik Pratama Bid. Pemberantasan	1
		Penyidik Muda Bid. Pemberantasan	1
		Penyidik BNN Pertama Bid. Pemberantasan	3
		Penyidik BNN Pertama Bid. Pemberantasan	3
		Kasi Intelijen Bid. Pemberantasan	1
		Analisis Intelijen Produk MudaSie Intelijen	2
		Pengadministrasi Umum Bid. Pemberantasan	1
		Analisis Intelijen Produk Mudasie Intelijen	3
		Pengolah Data Sie Intelijen	1
		Kasi Penyidikan Bid. Pemberantasan	1
		Pengolah Data Sie	1

		Penyidikan	
		Kasi Pengawasan Tahanan dan Barang Bukti	1
		Dokter Sie Wastahti	1
		Pengadministrasi Umum Sie Wastahti	2
		Pengelola Data Sie Wastahti	1
Jumlah Pegawai Pada Bidang Pemberantasan			25
3.	Bidang Rehabilitasi	Kepala Bidang Rehabilitasi	1
		Kasi Penguatan Lemb. Rehab Bid. Rehab	1
		Konselor Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	2
		Fasiliator Rehabilitasi Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	3
		Asisten Konselor Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	1
		Perawat Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	1
		Kasi Pasca Rehabilitas Bid. Rehan	1
		Fasiliator Rehabilitasi Sie Pasca Rehabilitasi	2
Jumlah Pegawai Pada Bidang Rehabilitasi			12
4.	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	Kepala Bidang Pencegahan dan Dayamas	1
		Penyuluh Narkoba Ahli Madya	3
		Penyuluh Narkoba Ahli Muda	2
		Kasi Pencegahan Bid. Cegah dan Dayamas	1
		Penyuluh Narkoba Ahli Muda Sie Cegah	2
		Pengadministrasi Umum Sie Pencegahan	1
		Pengolah Data Sie Pencegahan	3
		Kasi Dayamas Bid. Cegah dan Dayamas	1
		Pnyuluh Narkoba Ahli Muda Sie Dayamas	1
		Pengolah Data Sie Dayamas	3

		Pengadministrasi Umum Sie Dayamas	2
Jumlah Pegawai Pada Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat			20
Populasi Pegawai BNN			
5.	Bagian	Umum	15
	Bidang	Pemberantasan	25
		Rehabilitasi	12
		Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	20
Jumlah Populasi			72

Sumber: (Dokumen DSP BNNPSU diperoleh pada tanggal 17 Maret 2020)

Hasil dokumen mengenai daftar susunan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) pada tabel diatas menunjukkan populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) yang berjumlah 72 Populasi.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:72) penelitian ini menggunakan dari populasi yang berjumlah 72 orang, Untuk Teknik pengambilan sampel dalam penelitaian ini ialah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik sensus karena jumlah sampel di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan jumlah populasinya yakni 72 sampel

3.4.3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Dan data sekunder diperoleh melalui

data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4.4. Instrumen Penelitian

a. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan, yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

c. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checkbox*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Juliandi,dkk (2016:72)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen *questioner* yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam *questioner* benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas, yaitu rumus korelasi produk momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2007:182)

Keterangan:

R_{xy} = Item *instrument* variabel dengan totalnya

N = Jumlah sampel

X = Jumlah butir pertanyaan

Y = Skor total pertanyaan

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain, yaitu dilihat dari nilai Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Jika nilai Sig (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid. (Juliandi,dkk 2016:79)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,436	0,232	Valid
2	0,386	0,232	Valid
3	0,490	0,232	Valid
4	0,570	0,232	Valid
5	0,542	0,232	Valid
6	0,627	0,232	Valid
7	0,660	0,232	Valid
8	0,656	0,232	Valid

Dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai Keterlibatan Karyawan kepada responden, 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,272	0,232	Valid
2	0,632	0,232	Valid
3	0,347	0,232	Valid
4	0,663	0,232	Valid
5	0,301	0,232	Valid
6	0,312	0,232	Valid
7	0,666	0,232	Valid
8	0,720	0,232	Valid

Dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin Kerja kepada responden, 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,488	0,232	Valid
2	0,574	0,232	Valid
3	0,621	0,232	Valid
4	0,666	0,232	Valid
5	0,741	0,232	Valid
6	0,656	0,232	Valid
7	0,740	0,232	Valid
8	0,702	0,232	Valid

Dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada responden, 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

Sumber: Sugiyono (2007:123)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$ = Varian Total

Menurut (Juliandi,dkk 2016:148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha > 0,6 maka reliable maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,634	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,603	Reliabel
Kinerja pegawai (y)	0,790	Reliabel

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:48) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal apa tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut Sutopo,dkk (2017:114) uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut *homoskedastisitas* sebaliknya jika varian berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisa yang dapat digunakan untuk menentukan *heteroskedastisitas* antara lain:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tersebut yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau *homoskedastisitas*.

c. Uji *Multikolonieritas*

Menurut Sutopo,dkk (2017:117) uji *multikolonieritas* ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam model. *Multikolonieritas* terjadi jika terdapat hubungan linear antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala *multikolonieritas* yang tinggi, standar eror koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan *confidenceinteval* kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji asumsi klasik *multikolonieritas* dapat dilaksanakan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar indepeden variabel dengan menggunakan *variance inflationn factor* (VIF). Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,1 maka terjadi *multikolinieritas*.

3.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2007:217)

Keterangan:

Y = Keputusan pembelian

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

x_1 = *Employee engagement*

x_2 = Disiplin kerja

e = Error

3.5.3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2007:194) uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Dimana:

t = Nilai hitung

r = Koefien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian:

- 1) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

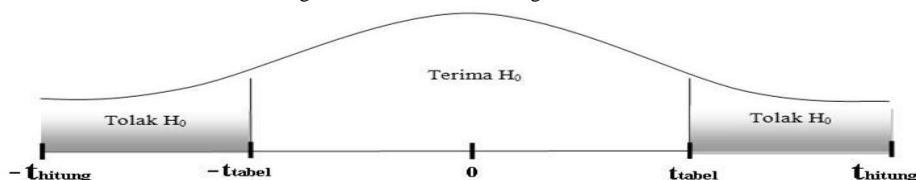
Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian:

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
- H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2007:190) uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

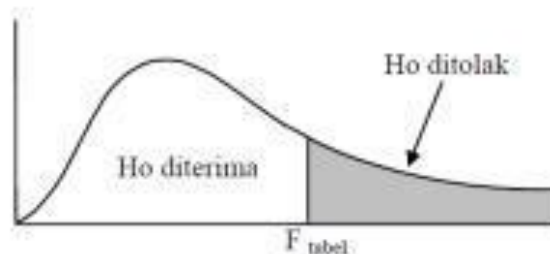
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian:

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya *employee engagement* dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.5.4. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2007:192) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel 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 variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Hipotesis

dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri 8 pertanyaan untuk variabel X1, 8 pertanyaan untuk variabel X2, dan 8 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah keterlibatan karyawan, variabel X2 adalah disiplin kerja, variabel dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarakan ini diberi kepada 72 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*. Ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 (Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja) maupun variabel Y (Kinerja Pegawai). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini.

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki Laki	41	56,9	56,9	56,9
Valid Perempuan	31	43,1	43,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 41 orang (57%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden perempuan yakni 31 orang (43%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan pegawai.

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	25	34,7	34,7	34,7
Valid 30-39 Tahun	34	47,2	47,2	81,9
Valid 40-49 Tahun	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 40 tahun ke atas sebanyak 13

orang (18%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang berusia 30 tahun ke atas sebanyak 34 orang (47%) frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 20 ke atas sebanyak 25 orang (34%). Hal ini berarti pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S2	7	9,7	9,7	9,7
	S1	43	59,7	59,7	69,4
Valid	Diploma 3	12	16,7	16,7	86,1
	SMA/SMK	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan reponden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang (10%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang dengan (60%). frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 orang dengan (17%) dan frekuensi mayoritas keempat adalah responden tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang dengan (14%) sebanyak 14 orang dengan Dengan demikian bahwa pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel Keterlibatan Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Keterlibatan Karyawan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel keterlibatan karyawan yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Karyawan (X1)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8	4	6	8	11	23	32	31	43	72	100%
2	4	5	2	3	18	25	18	25	30	42	72	100%
3	23	32	39	54	8	11	1	2	1	1	72	100%
4	36	50	6	40	29	9	0	0	1	1	72	100%
5	38	53	27	38	5	7	1	1	1	1	72	100%
6	24	34	31	43	12	17	3	4	2	2	72	100%
7	28	39	28	39	13	18	13	4	0	0	72	100%
8	28	39	27	38	11	15	4	6	2	2	72	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, saya menyerahkan kepada orang lain, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 6%, kurang setuju 11%, tidak setuju 32%, sangat setuju 43%.
2. Jawaban responden tentang saya tidak merasa cocok bekerja sama dengan teman satu tim didalam pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 5%, setuju 3%, kurang setuju 25%, tidak setuju 25%, sangat tidak setuju 42%.

3. Jawaban responden tentang setiap hal-hal baru dalam bekerja, membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya, responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 54%, kurang setuju 11, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 40%, kurang setuju 9%, sangat tidak setuju 1%.
5. Jawaban responden tentang semua pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi diri saya, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 38%, kurang setuju 7%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 1%.
6. Jawaban responden tentang saya memberikan seluruh tenaga untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 43%, kurang setuju 17%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang instansi sangat menghargai ide dan saran pegawai dalam upaya pengembangan instansi, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 39%, kurang setuju 18%, tidak setuju 4%.
8. Jawaban responden tentang instansi memberikan kebebasan pegawai dalam mencari metode penyelesaian kerja yang paling efisien, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 38%, kurang setuju 15%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 2%.

4.2.2. Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Disiplin Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	46	25	35	8	11	6	8	0	0	72	100%
2	15	22	15	22	17	24	15	22	10	10	72	100%
3	35	48	30	42	5	7	2	3	0	0	72	100%
4	43	60	8	11	5	7	14	20	2	2	72	100%
5	35	49	28	39	6	8	3	4	0	0	72	100%
6	38	53	29	40	4	6	1	1	0	0	72	100%
7	31	44	15	21	13	19	7	10	6	6	72	100%
8	39	54	16	23	10	14	5	7	2	2	72	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya datang pada waktu yang ditentukan instansi, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 35%, kurang setuju 11%, tidak setuju 8%
2. Jawaban responden tentang saya pernah datang terlambat ke kantor, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 22%, kurang setuju 24%, tidak setuju 22%, sangat tidak setuju 10%
3. Jawaban responden tentang saya melakukan kesalahan, saya siap menanggung akibatnya, responden menjawab sangat setuju 48%, setuju 42%, kurang setuju 7%, tidak setuju 3%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuka hati tanpa memperhatikan prosedur yang ditetapkan instansi. Responden menjawab sangat setuju 60%, setuju 11%, kurang setuju 7%, tidak setuju 20%, sangat tidak setuju 60%.

5. Jawaban responden tentang saya menggunakan waktu istirahat sesuai aturan instansi, responden menjawab sangat setuju 49%, setuju 39%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%.
6. Jawaban responden tentang saya berupaya menyesuaikan diri dengan peraturan instansi, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 40%, kurang setuju 6%, tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang pada saat keluar perkarangan instansi, saya tidak menggunakan surat izin keluar, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 21%, kurang setuju 19%, tidak setuju 10%, sangat tidak setuju 6%
8. Jawaban responden tentang saya tidak berada diruang instansi pada waktu jam kerja, responden menjawab sangat setuju 54%, setuju 23%, kurang setuju 14%, tidak setuju 7% , sangat tidak setuju 2%.

4.2.3. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	32	37	52	10	14	0	0	2	2	72	100%
2	30	42	30	42	10	14	2	2	0	0	72	100%
3	31	43	34	47	7	10	0	0	0	0	72	100%
4	26	36	41	57	5	7	0	0	0	0	72	100%
5	28	39	36	50	8	11	0	0	0	0	72	100%
6	32	44	36	50	4	6	0	0	0	0	72	100%
7	36	50	28	39	7	10	1	1	0	0	72	100%
8	46	64	24	34	1	1	1	1	0	0	72	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi, responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 52%, kurang setuju 14%, sangat tidak setuju 2%
2. Jawaban responden tentang instansi menetapkan target kerja dengan tepat, responden menjawab sangat setuju 42, setuju 42%, kurang setuju 14%, tidak setuju 2%.
3. Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 47%, kurang setuju 14%.
4. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 57%, kurang setuju 7%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah diterapkan di suatu instansi, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 50%, kurang setuju 11%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 39%, kurang setuju 6%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 39%, kurang setuju 10%, tidak setuju 1%.

8. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sangat setuju 64%, setuju 34%, kurang setuju 1%, sangat tidak setuju 1%.

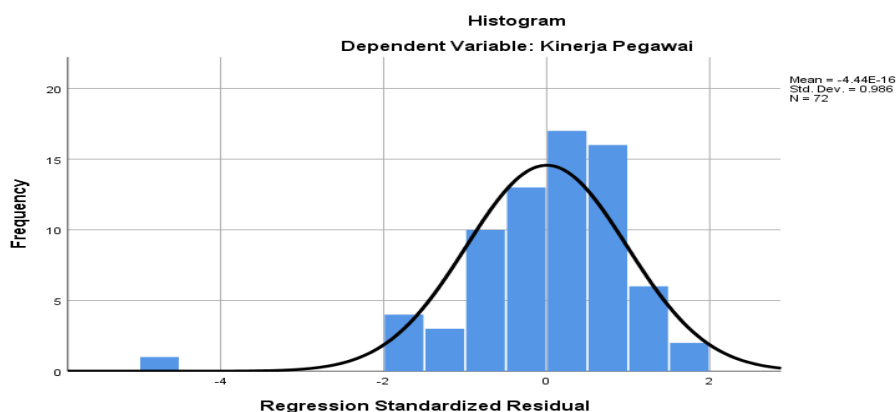
4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

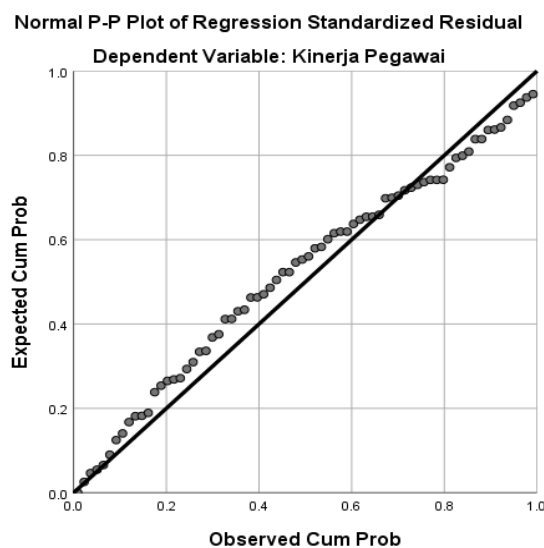
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan Uji *grafik histogram* dengan menggunakan program SPSS. Berikut gambar grafik histogram :



Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot Standardized

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dimulai dengan menghitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.223	4.356		3.265	.002		
1 Keterlibatan Karyawan	-.107	.158	-.092	-.672	.504	.609	1.643
Disiplin kerja	.534	.140	.520	3.818	.000	.609	1.643

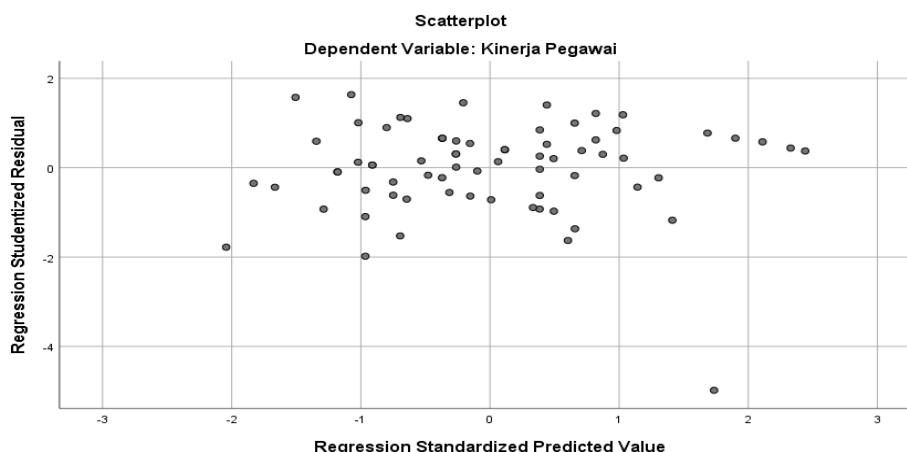
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Jika dilihat pada Tabel 4.7 diketahui bahwa variabel keterlibatan karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1, yaitu $0,609 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10, yaitu $1,643 < 10$.

c. Heteroskedastisitas

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

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



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.3.2. Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,223	4,356		3,265	,002
1 Keterlibatan Karyawan	,107	,158	,092	,672	,504
Disiplin Kerja	,534	,140	,520	3,818	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,223 + ,107 X_1 + 0,534X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai $a = 14,223$ menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu Keterlibatan Karyawan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 14,223.
- b. Nilai koefisien regresi $X1 = 0,107$ menunjukkan apabila keterlibatan karyawan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Povinsi Sumatera Utara 10,7%. Kontribusi yang diberikan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,7% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.8 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X2 = 0,534$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara sebesar 53,4%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,4% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.8 diatas.

4.3.3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Keterlibatan Karyawan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9
Uji t (Hipotesis 1)

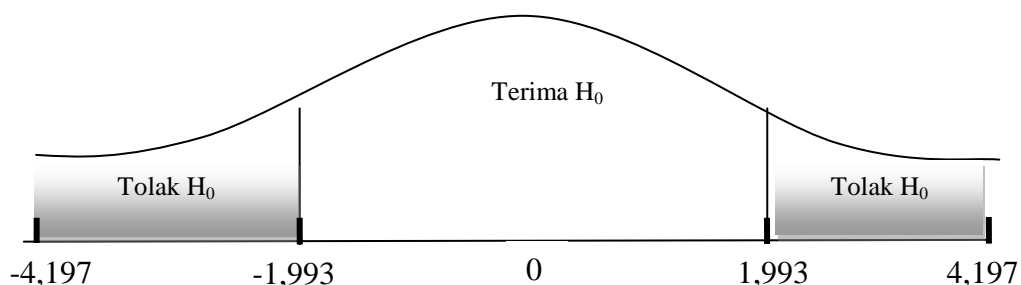
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,768	3,216		7,080	,000
	Keterlibatan Karyawan	,483	,115	,510	4,197	,000
	Disiplin Kerja	,097	,108	,110	,905	,369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* sebagai berikut:

Pada tabel di atas terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai t hitung $4,197 > t$ tabel $1,994$ dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10
Uji t (Hipotesis 2)
Coefficients^a

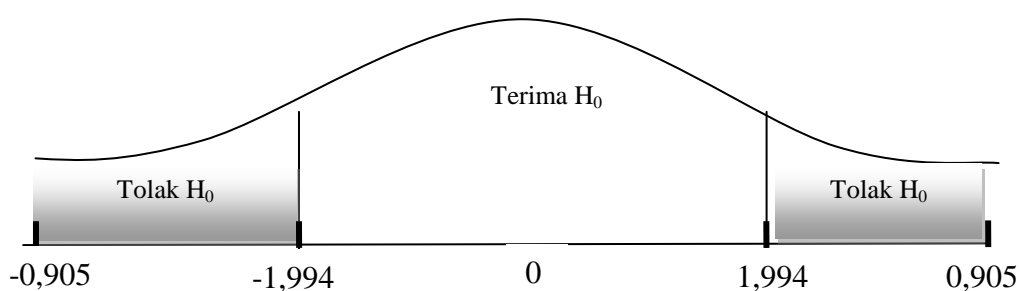
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,768	3,216		7,080	,000
	Keterlibatan Karyawan	,483	,115	,510	4,197	,000
	Disiplin Kerja	,097	,108	,110	,905	,369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel di atas terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,905 < t_{tabel} 1,994$ dengan probabilitas sig. $0,001 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di terima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji F (Hipotesis)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.037	2	113.519	9.615	.000 ^b
	Residual	814.616	69	11.806		
	Total	1041.653	71			

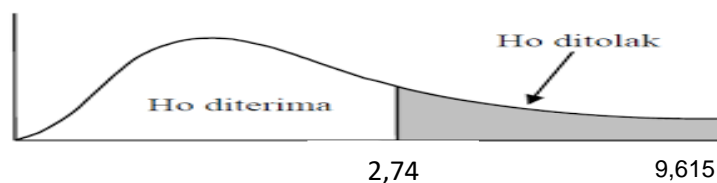
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas terdapat pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 9,615 \geq f_{tabel} 2,74$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol. H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)
Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.4. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.195	3.43599

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,218 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 21,8% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja cukup mampu untuk menjelaskan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 21,8%, dan sisanya 78,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,197 > 1,993$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Widyastuti,dkk 2018:5) dengan berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. yang menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Farisi,dkk 2019) yang berjudul Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai, maka penulis dapat

menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa t hitung $4,917 > t$ tabel $1,993$ dan t hitung berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar,dkk 2020:64); (Jufrizen, 2016); (Arif et al., 2020); (Arif et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan (Arianty, 2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni tidak ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5.3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dengan nilai $f_{hitung} 9,615 \geq f_{tabel} 2,73$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dan disiplin kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Iskandar,dkk 2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Artinya bahwa semakin bagus keterlibatan karyawan didalam perusahaan dan semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan keterlibatan karyawan dan disiplin kerja adalah sebesar 21,8% sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pada para pegawai agar lebih dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, sebab keterlibatan karyawan

dikarenakan kurangnya kerja sama dalam satu instansi maka sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disarankan Seharusnya pegawai harus bisa bersemangat atas pekerjaan yang sudah diberikan atasan untuk di diskusikan secara bersama sama kepada rekan kerja antar bidang agar bisa mencapai kinerja yang baik untuk instansi.

2. Mengenai disiplin yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada para pegawai untuk dapat mempertahankan disiplin kerja dengan cara pegawai tetap datang tepat waktu, tetap mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan instansi, maka disarankan kepada pegawai untuk lebih dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dengan cara tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan kerja yang baik yang dapat dilakukan dengan cara menciptakan pikiran positif dan lebih memahami visi dan misi dari instansi sehingga menciptakan rasa keinginan yang dalam pada diri sendiri untuk mencapai tujuan instansi.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai harusnya perusahaan meningkatkan keterlibatan karyawan, disiplin kerja merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh keterlibatan karyawan dan disiplin kerja tanpa mengikut sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amalia, R., & Adman, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Manajerial*, 173–186.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 141–159. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi : Sebuah Pengantar* (Revisi). Medan: CV Symphony Baru.
- Darmanto, & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara, 3(1), 1–20.
- Dewi, P. K. (2012). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(2), 184–208.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2017). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Preceedings (JICP)*, 2(3), 161–169.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ferizal, I. (2016). *Journey To Be Employer Of Choice Rahasia Manajemen SDM Untuk Membangun Perusahaan Pilihan*. (I. Ferizal, Ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hanim, M., Yuniati, Y., & Arijanto, S. (2014). Peningkatan Employee Engagement Untuk Teknisi Dan Karyawan Non Administrasi Itenas. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*, 02(01), 217–227.
- Hasibuan, J. S. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Hasibuan, Ed.) (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, V., Sari, M. K., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, 1–16. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengelolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Lestari, S. P., & Sutrisna, A. (2007). Pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja

- Terhadap Engagement Karyawan SMK YASBU Al-Qomariah Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 1(2), 127–136.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, 9(1), 17–34.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019a). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019b). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426). <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT.PLN Banda Aceh, 6(1), 68–76.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Risnawati, R. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 79–87.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Ruky, S. M. (2019). *Mengelola Perusahaan Jasa Profesional*. (S. M. Ruky, Ed.) (Pertama). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rustono, A., & Akbary, M. F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *Jurnal E-Proceeding of Management* :, 2(2), 1172–1178.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah,

- ... Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. (A. Rikki, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariate*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. (D. M. Listianingsih, Ed.) (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. (N. Batjo & Firman, Eds.) (1st ed.). Makassar: Aksara Timur.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. (Giovanny, Ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Titien, T. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113–130. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, 2(2), 203–208.
- Triyaningsih, S. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika Edisi September*, 1(2), 31–38.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(1), 1–13.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

LAMPIRAN 1

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN

KETERLIBATAN KARYAWAN (X1)									
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total
1	2	1	4	5	4	3	4	3	26
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	3	5	5	5	5	5	5	38
4	1	1	4	5	4	3	4	5	27
5	4	3	4	5	4	5	5	5	35
6	1	2	5	4	3	3	5	5	28
7	1	1	4	4	4	4	5	5	28
8	2	2	4	5	5	5	4	4	31
9	1	5	5	5	5	5	5	5	36
10	1	2	4	4	4	4	4	2	25
11	1	1	5	5	5	5	5	5	32
12	2	2	4	4	5	4	4	4	29
13	2	2	3	3	4	5	5	5	29
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	2	2	4	5	4	4	3	2	26
16	2	2	4	5	5	5	5	5	33
17	1	1	5	4	5	4	4	5	29
18	2	1	4	4	4	4	4	4	27
19	2	1	1	5	5	1	5	5	25
20	1	1	4	5	5	5	5	5	31
21	2	3	4	5	4	4	4	4	30
22	3	2	4	5	5	5	4	3	31
23	1	2	3	4	4	4	3	3	24
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	1	1	5	4	5	5	5	5	31
26	2	3	4	5	5	4	4	4	31
27	1	1	5	5	5	5	5	5	32
28	4	1	5	5	5	5	5	5	35
29	3	2	5	5	5	4	5	5	34
30	2	3	3	4	4	4	4	4	28
31	3	2	3	3	4	4	4	4	27
32	2	3	3	4	3	3	4	4	26
33	2	2	3	4	4	3	3	4	25
34	1	3	4	4	4	4	4	4	28
35	1	1	5	4	4	2	4	3	24
36	5	1	5	5	5	5	5	5	36

37	2	1	4	4	5	3	4	4	27
38	1	1	5	5	5	5	3	3	28
39	3	4	4	5	5	4	3	4	32
40	2	3	4	4	5	4	4	4	30
41	1	1	2	5	5	4	5	5	28
42	2	1	4	5	5	5	5	4	31
43	2	5	4	4	2	3	3	4	27
44	3	1	5	4	5	4	5	5	32
45	1	3	5	4	5	4	5	4	31
46	1	1	4	5	5	4	4	4	28
47	1	2	5	5	5	5	4	4	31
48	3	1	5	5	5	5	5	5	34
49	1	2	4	4	3	3	3	2	22
50	1	3	4	4	4	4	3	3	26
51	2	1	4	4	1	4	4	4	24
52	2	3	5	3	5	2	2	3	25
53	1	1	3	4	4	4	3	3	23
54	1	3	4	5	5	4	5	5	32
55	1	1	3	3	4	3	3	2	20
56	1	1	5	5	5	5	2	3	27
57	1	3	4	5	5	5	3	3	29
58	2	3	4	5	4	4	5	5	32
59	5	3	4	3	3	2	5	1	26
60	3	1	4	4	4	4	3	3	26
61	1	3	4	3	4	4	4	4	27
62	1	2	5	5	5	5	5	5	33
63	2	2	4	4	5	4	4	4	29
64	1	1	4	4	4	3	4	5	26
65	4	2	4	4	4	4	5	4	31
66	1	2	4	5	5	4	4	4	29
67	1	1	5	5	5	5	5	5	32
68	3	3	4	4	4	5	4	4	31
69	2	1	4	4	4	3	4	5	27
70	2	1	4	5	5	3	4	4	28
71	1	3	5	5	4	1	3	4	26
72	4	4	5	4	5	5	5	5	37

DISIPLIN KERJA (X2)									
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	total
1	4	5	4	2	5	4	1	1	26
2	5	5	5	5	5	5	1	5	36
3	5	1	5	1	5	5	1	1	24

4	4	4	4	1	4	4	4	3	28
5	5	2	5	1	5	3	1	1	23
6	4	4	3	4	3	4	3	3	28
7	5	2	4	1	5	5	3	1	26
8	4	3	4	1	4	4	2	1	23
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	1	4	1	4	4	2	2	22
11	5	1	5	1	5	5	1	1	24
12	5	1	4	1	5	5	1	1	23
13	5	3	4	1	4	4	2	1	24
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	1	5	5	2	1	29
16	5	1	5	2	5	5	1	1	25
17	4	5	5	5	4	4	5	4	36
18	5	3	5	2	5	3	3	2	28
19	3	1	4	1	4	4	1	1	19
20	5	3	5	1	5	5	1	1	26
21	4	3	4	2	4	4	3	3	27
22	3	5	5	2	2	5	3	2	27
23	4	3	4	1	4	4	2	1	23
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	1	5	5	5	1	32
26	2	2	4	1	5	5	2	1	22
27	5	3	5	1	5	5	1	1	26
28	5	5	5	1	5	5	1	1	28
9	4	5	5	1	4	4	1	1	25
30	4	3	4	1	4	4	1	1	22
31	3	3	5	2	5	5	5	5	33
32	3	3	3	4	3	4	4	3	27
33	4	5	5	1	4	5	1	1	26
34	5	2	5	1	4	5	1	1	24
35	4	2	4	1	3	4	1	2	21
36	5	1	5	1	5	5	1	1	24
37	5	1	3	2	3	4	1	2	21
38	3	1	5	1	4	5	1	1	21
39	5	4	4	3	5	4	1	1	27
40	4	3	4	1	4	4	2	1	23
41	5	4	5	1	5	4	1	1	26
42	4	2	5	1	4	5	2	3	26
43	2	5	5	2	3	5	2	3	27
44	4	1	5	5	4	5	3	3	30
45	5	1	4	4	5	5	2	1	27
46	5	2	3	1	5	5	1	1	23

47	4	3	4	2	4	4	3	3	27
48	5	5	5	1	5	5	1	1	28
49	2	2	2	4	2	2	3	3	20
50	4	4	5	2	4	5	2	2	28
51	4	4	4	1	4	4	4	2	27
55	4	5	5	2	4	3	3	3	29
53	5	3	4	2	4	5	3	2	28
54	3	2	5	1	5	5	1	1	23
55	4	1	4	1	2	3	1	1	17
56	3	1	5	1	5	4	1	1	21
57	5	5	3	1	5	5	4	1	29
58	5	2	5	1	5	5	3	1	27
59	5	1	4	4	3	4	4	2	27
60	4	4	4	1	4	4	3	2	26
61	2	3	4	1	5	5	2	2	24
62	5	2	5	1	5	5	2	1	26
63	5	2	4	2	5	5	2	2	27
64	3	2	2	1	4	5	3	1	21
65	2	4	4	3	4	4	4	2	27
66	5	3	4	4	5	5	1	2	29
67	5	2	4	1	5	5	1	1	24
68	4	3	4	2	4	4	2	2	25
69	2	2	4	1	4	4	1	2	20
70	4	3	5	1	5	4	1	1	24
71	5	1	5	1	4	4	1	1	22
72	1	5	4	5	4	5	4	4	32

KINERJA PEGAWAI (Y)									
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	total
1	4	4	3	5	3	5	4	5	33
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	5	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	3	4	4	4	3	5	33
7	4	5	3	4	4	4	4	5	33
8	3	3	4	4	3	4	4	5	30
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	3	4	4	4	4	4	4	4	31
11	4	4	5	5	5	5	5	5	38
12	3	4	5	5	4	5	5	4	35
13	3	4	4	4	3	4	5	5	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	5	5	5	5	4	5	5	38

16	5	5	4	4	4	5	5	5	37
17	4	4	3	4	4	4	4	4	31
18	3	5	4	4	3	4	3	5	31
19	5	5	4	5	4	5	4	4	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	4	4	5	4	5	5	36
22	4	5	5	4	4	4	5	5	36
23	4	4	3	3	4	4	3	4	29
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	5	5	5	5	36
26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
27	3	5	4	5	5	5	5	5	37
28	1	2	5	5	5	5	5	5	33
29	4	5	4	4	5	4	5	5	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	3	4	5	4	4	5	5	33
32	3	4	4	3	4	3	4	4	29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	4	4	4	4	5	5	36
35	4	5	4	3	3	4	5	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	5	4	5	4	4	5	36
38	4	4	5	4	4	4	4	5	34
39	4	3	4	4	5	5	5	5	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	3	4	4	5	5	5	36
42	5	4	5	4	5	5	4	5	37
43	3	3	4	4	3	4	3	4	28
44	4	5	5	4	5	4	5	4	36
45	5	4	5	4	4	5	4	4	35
46	5	5	5	5	5	4	5	5	39
47	4	4	5	5	5	5	5	5	38
48	4	4	5	4	4	5	4	5	35
49	4	3	4	4	4	4	3	4	30
50	4	3	5	5	4	5	5	5	36
51	4	4	5	4	5	5	5	5	37
52	5	4	5	4	4	3	4	5	34
53	4	4	4	3	4	4	3	4	30
54	5	4	4	5	5	4	5	5	37
55	3	2	3	3	4	3	4	3	25
56	4	3	4	5	5	5	5	5	36
57	4	3	4	5	5	4	5	5	35
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39
59	5	3	4	4	3	3	2	2	26
60	4	4	4	4	4	5	4	4	33
61	4	5	4	4	4	4	4	5	34
62	4	5	5	5	5	5	5	5	39
63	5	5	5	4	4	4	4	5	36
64	5	5	5	4	4	4	5	5	37

65	4	4	5	4	4	4	3	5	33
66	5	4	4	5	4	5	4	4	35
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	5	4	4	4	5	4	4	34
71	4	4	5	4	5	5	5	5	37
72	5	1	4	1	3	4	2	1	21

LAMPIRAN 2

KARATERISTIK RESPONDEN

KETERANGAN :

Keterangan

1. Jenis Kelamin

1 = Laki-laki	41
2 = Perempuan	31

2. Umur

1 = 20 - 29 Tahun	25
2 = 30 - 39 Tahun	34
3 = 40 - 49 Tahun	13

3. Pendidikan

1 = S2	7
2 = S1	43
3 = Diploma 3	12
4 = Diploma 2	0
5 = Diploma 1	0
6 = SMA/SMK	10

NO	Karakteristik Responden		
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	1	2	2
2	1	2	2
3	1	2	2
4	1	2	2

5	1	2	2
6	1	1	2
7	1	1	2
8	1	1	2
9	1	1	2
10	1	1	2
11	1	1	2
12	1	2	2
13	1	3	2
14	1	2	2
15	1	1	2
16	2	2	2
17	1	3	2
18	1	1	2
19	2	1	2
20	2	1	1
21	2	2	1
22	2	3	1
23	2	3	1
24	1	2	2
25	1	2	2
26	2	2	2
27	2	2	2
28	1	1	3
29	2	3	3
30	2	3	3
31	2	2	3
32	2	2	3
33	1	2	3
34	1	1	3
35	1	1	3
36	2	1	3
37	2	1	3
38	2	1	3
39	2	1	3
40	2	2	1
41	1	2	1
42	1	2	1
43	1	2	2
44	2	3	2
45	2	3	2
46	2	2	2
47	1	2	2

48	1	2	6
49	2	1	2
50	2	2	6
51	2	2	6
52	1	3	2
53	1	3	6
54	1	2	2
55	2	2	6
56	2	1	2
57	1	1	6
58	1	1	2
59	1	2	6
60	2	2	2
61	2	3	6
62	2	2	2
63	2	3	2
64	2	2	6
65	2	2	6
66	1	2	2
67	1	1	2
68	1	1	2
69	1	1	2
70	1	2	2
71	1	3	2
72	1	1	2

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki Laki	41	56,9	56,9	56,9
Valid Perempuan	31	43,1	43,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	25	34,7	34,7	34,7
30-39 Tahun	34	47,2	47,2	81,9

Y.4	Pearson Correlation	.084	.160	.403**	1	.478**	.594**	.499**	.417**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.485	.178	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	.231	.205	.474**	.478**	1	.442**	.612**	.470**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.051	.083	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.6	Pearson Correlation	.092	.233*	.316**	.594**	.442**	1	.477**	.408**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.441	.049	.007	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.7	Pearson Correlation	.102	.247*	.391**	.499**	.612**	.477**	1	.585**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.396	.036	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.8	Pearson Correlation	.163	.341**	.351**	.417**	.470**	.408**	.585**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.171	.003	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTALY	Pearson Correlation	.488**	.574**	.621**	.666**	.741**	.656**	.740**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Frequencies (Pernyataan Kuesioner)

KETERLIBATAN KARYAWAN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	31	43.1	43.1	43.1
	2.00	23	31.9	31.9	75.0
	3.00	8	11.1	11.1	86.1
	4.00	4	5.6	5.6	91.7
	5.00	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	30	41.7	41.7	41.7
	2.00	18	25.0	25.0	66.7
	3.00	18	25.0	25.0	91.7
	4.00	2	2.8	2.8	94.4
	5.00	4	5.6	5.6	100.0
Total		72	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	1	1.4	1.4	2.8
	3.00	8	11.1	11.1	13.9
	4.00	39	54.2	54.2	68.1
	5.00	23	31.9	31.9	100.0
Total		72	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	6	8.3	8.3	9.7
	4.00	29	40.3	40.3	50.0
	5.00	36	50.0	50.0	100.0
Total		72	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	1	1.4	1.4	2.8
	3.00	5	6.9	6.9	9.7
	4.00	27	37.5	37.5	47.2
	5.00	38	52.8	52.8	100.0
Total		72	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	2.00	3	4.2	4.2	6.9
	3.00	12	16.7	16.7	23.6
	4.00	31	43.1	43.1	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.2	4.2	4.2
	3.00	13	18.1	18.1	22.2
	4.00	28	38.9	38.9	61.1
	5.00	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	2.00	4	5.6	5.6	8.3
	3.00	11	15.3	15.3	23.6
	4.00	27	37.5	37.5	61.1
	5.00	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	8.3	8.3	8.3
	3.00	8	11.1	11.1	19.4
	4.00	25	34.7	34.7	54.2
	5.00	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	20.8	20.8	20.8
	2.00	15	20.8	20.8	41.7
	3.00	17	23.6	23.6	65.3
	4.00	10	13.9	13.9	79.2
	5.00	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	5	6.9	6.9	9.7
	4.00	30	41.7	41.7	51.4
	5.00	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	43	59.7	59.7	59.7
	2.00	14	19.4	19.4	79.2
	3.00	2	2.8	2.8	81.9
	4.00	8	11.1	11.1	93.1
	5.00	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.2	4.2	4.2
	3.00	6	8.3	8.3	12.5
	4.00	28	38.9	38.9	51.4
	5.00	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	4	5.6	5.6	6.9
	4.00	29	40.3	40.3	47.2
	5.00	38	52.8	52.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	31	43.1	43.1	43.1
	2.00	15	20.8	20.8	63.9
	3.00	13	18.1	18.1	81.9
	4.00	7	9.7	9.7	91.7
	5.00	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	39	54.2	54.2	54.2
	2.00	16	22.2	22.2	76.4
	3.00	10	13.9	13.9	90.3
	4.00	2	2.8	2.8	93.1
	5.00	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	10	13.9	13.9	16.7
	4.00	37	51.4	51.4	68.1
	5.00	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	10	13.9	13.9	16.7
	4.00	30	41.7	41.7	58.3
	5.00	30	41.7	41.7	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	9.7	9.7	9.7
	4.00	34	47.2	47.2	56.9
	5.00	31	43.1	43.1	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.9	6.9	6.9
	4.00	41	56.9	56.9	63.9
	5.00	26	36.1	36.1	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.1	11.1	11.1
	4.00	36	50.0	50.0	61.1
	5.00	28	38.9	38.9	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.6	5.6	5.6
	4.00	36	50.0	50.0	55.6
	5.00	32	44.4	44.4	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	7	9.7	9.7	11.1
	4.00	28	38.9	38.9	50.0
	5.00	36	50.0	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	1	1.4	1.4	2.8
	4.00	24	33.3	33.3	36.1
	5.00	46	63.9	63.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

HASIL RELIABILITAS

Keterlibatan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	8

Disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	8

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

LAMPIRAN 5

HASIL PENGUJIAN SPSS

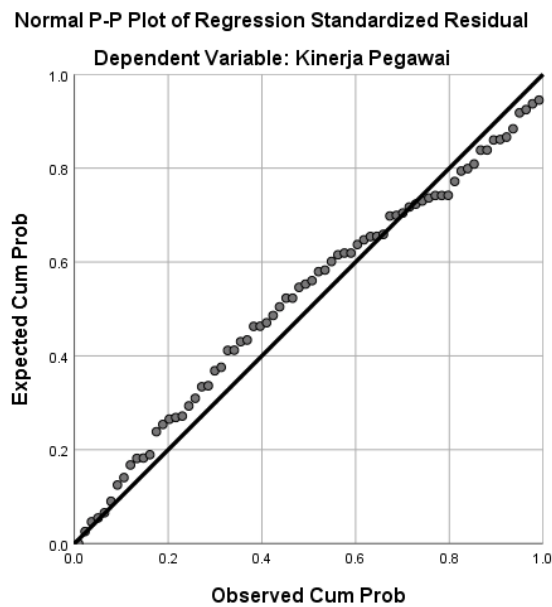
Hasil Uji Multikolinearitas

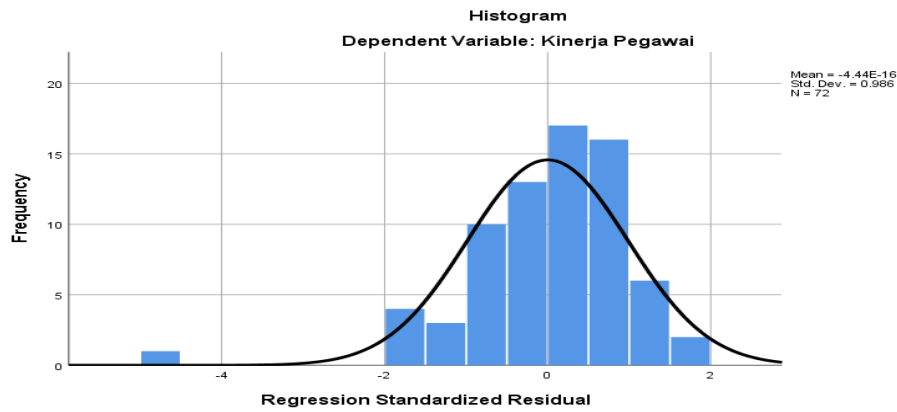
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	22.768	3.216		7.080	.000	
	Keterlibatan Karyawan	.483	.115	.510	4.197	.000	.768 1.302
	Disiplin Kerja	-.097	.108	-.110	-.905	.369	.768 1.302

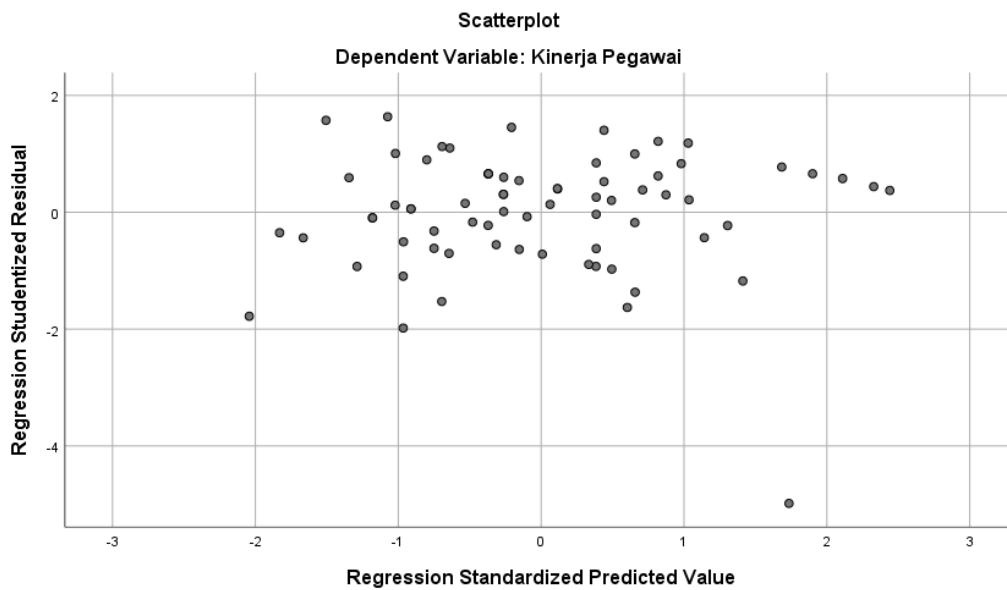
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Normalitas





Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,768	3,216		7,080	,000
	Keterlibatan Karyawan	,483	,115	,510	4,197	,000
	Disiplin Kerja	,097	,108	,110	,905	,369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.037	2	113.519	9.615	.000 ^b
	Residual	814.616	69	11.806		
	Total	1041.653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.195	3.43599

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.86	1.82	1.79	1.77

Titik Persentase Distribusi T							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.8205 2	63.65674	318.3088 4
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98798	2.36998	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67720	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Wahyu Putri Agustin
NPM : 1605160159
Tempat dan Tanggal Lahir : Bah-Jambi, 22 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (dua) dari 2 Bersaudara
Alamat : Jln. Dusun III Kel. Mangkai Baru.
Kec.Lima Puluh. Kab. Batu bara
No. Telephone : 082387752233
Email : wahyuputriagustin22@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ridwan
Nama Ibu : Sumarsih
Pekerjaan Ayah : Karyawan BUMN
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Dusun III Kel. Mangkai Baru.
Kec.Lima Puluh. Kab. Batu bara
No. Telephone : 082163569055

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN2 No.091567 Bah-Jambi
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP AL-IKHLAS Bah-Jambi
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Taman Siswa Pematang Siantar
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2020

(Wahyu Putri Agustin)

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), saya ingin mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara”**.

Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner, saya harapkan saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i mengisi kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :1. Laki-laki
2. Perempuan

2. Usia :1. 18-30 Thn 2. 31-40
Thn 3. 41-30 Thn 4. >50 Thn

3. Tingkat Pendidikan :1. SLTA 2. D3
3. S1 4. S2

4. Lama Bekerja :1. 2-5 Thn 3. 6-10Thn
2. 11-14 Thn 4. >15 Thn

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) untuk mengisi pernyataan yang Bapak / Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS	: Sangat Setuju	Nilai (5)
S	: Setuju	Nilai (4)
KS	: Kurang Setuju	Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.					
2	Instansi menetapkan target kerja dengan tepat.					
Kualitas						
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan yang saya kerjakan.					
Keandalan						
5	Saya selalu bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah diterapkan di suatu instansi.					
Kehadiran						
6	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dengan tepat waktu.					
7	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
Kemampuan Bekerja						
8	Saya bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					

VARIABEL KETERLIBATAN KARYAWAN (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Partisipasi Kerja						
1	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja,					

	saya menyerahkan kepada orang lain.					
2	Saya tidak merasa cocok bekerja sama dengan teman satu tim didalam pekerjaan.					
Keberhasilan Organisasi						
3	Setiap hal-hal baru dalam bekerja, membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.					
4	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Pencapaian Tujuan						
5	Semua pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi diri saya.					
6	Saya memberikan seluruh tenaga untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
Keberhasilan Perusahaan						
7	Instansi sangat menghargai ide dan saran pegawai dalam upaya pengembangan instansi					
8	Instansi memberikan kebebasan pegawai dalam mencari metode penyelesaian kerja yang paling efisien					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Frekuensi Kehadiran						
1	Saya datang pada waktu yang ditentukan instansi.					
2	Saya pernah datang terlambat ke kantor.					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Saya melakukan kesalahan, saya siap menanggung akibatnya.					
4	Saya bekerja sesuka hati tanpa memperhatikan prosedur yang ditetapkan instansi.					
Ketaatan Standar Kerja						
5	Saya menggunakan waktu istirahat sesuai aturan instansi.					
Ketaatan Peraturan Kerja						
6	Saya berupaya menyesuaikan diri dengan peraturan instansi.					
Etika Kerja						
7	Pada saat keluar perkarangan instansi, saya tidak menggunakan surat izin keluar.					
8	Saya tidak berada diruang instansi pada waktu jam kerja.					



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 23 April 2020* menerangkan bahwa.

Nama : WAHYU PUTRI AGUSTIN
N .P.M. : 1605160159
Tempat / Tgl.Lahir : Bahjambi, 22 Agustus 1998
Alamat Rumah : Jalan Gunung Sinabung No. 22 Glugur II Medan Timur
JudulProposal : Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si*

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Pemanding

Hazmanan Kahir, Ph.D

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

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



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : WAHYU PUTRI AGUSTIN
N .P.M. : 1605160159
Tempat / Tgl.Lahir : Bahjambi, 22 Agustus 1998
Alamat Rumah : Jalan Gunung Sinabung No. 22 Glugur II Medan Timur
JudulProposal : Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul didalam variabel X1 harap diartikan dalam bentuk bahasa Indonesia
Bab I	Latar belakang harap dimasukkan teori menurut para ahli
Bab II	- Harap ditambahkan faktor-faktor yang sesuai variabel yang diteliti - Harap diperbanyak indikator sesuai variabel yang diteliti - Sistematika pembuatan penelitian terdahulu harus diubah dalam bentuk kalimat tidak dipergunakan dalam bentuk tabel
Bab III	Harap ditambahkan keterangan indikator dalam setiap variabel yang diteliti
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Pemanding

Hazmanan Kahir, Ph.D



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1151 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 04 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : WAHYU PUTRI AGUSTIN
N P M : 1605160159
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.FAJAR PASARIBU,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 :04 Maret 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Rajab 1441 H
04 Maret 2020 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 2 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1151 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 09 Rajab 1441 H
04 Maret 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
BNN Provinsi Sumatera Utara
Jln. Williem Iskandar V Barat 1 No.1 A Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : WAHYU PUTRI AGUSTIN
Npm : 1605160159
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Employee Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum: Wr.Wb



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

Tembusan :

1. Peninggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1969/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**
Medan, 15 Dzulqaidah 1441 H
07 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Narkotika Nasional Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Wahyu Putri Agustin**
N P M : **1605160159**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor : B/726 /III/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP

Medan, 18 Maret 2020

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Perihal : Riset

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Tempat

1. Rujukan :

- a. Undang–Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- b. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
- c. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- d. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1151/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal 04 Maret 2020 Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

2. Berdasarkan rujukan tersebut diatas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka kepentingan akademis mahasiswa di bawah ini :

Nama : Wahyu Putri Agustin

NPM : 1605160159

Jurusan : Manajemen

Judul : "Pengaruh Employee Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

3. Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNNP Sumatera Utara tidak keberatan dan menyetujui pelaksanaan Riset, selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan Riset tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

4. Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.



Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.H.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : Sket/ 1805 /VII/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Atrial, S.H.
Pangkat / Gol. : Brigjend. Pol. / IV-d
NRP : 63060964
Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Wahyu Putri Agustin
NPM : 1605160159
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : "Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan Riset di BNNP Sumatera Utara tanggal 24 Juli 2020. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 29 Juli 2020

Kepala BNNP Sumatera Utara



Drs. Atrial, S.H.