

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**Nama : DIMAS HALIM NUGRAHA,
NPM : 1505160404
Program Studi : MANAJEMEN**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS HALIM NUGRAHA
N P M : 1505160404
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.)

Penguji II

(M. ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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

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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DIMAS HALIM NUGRAHA
N.P.M : 1505160404
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DIMAS HALIM NUGRAHA
NPM : 1505160404
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 20-11-2018
Pembuat Pernyataan



(DIMAS HALIM NUGRAHA)

NB :

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DIMAS HALIM NUGRAHA
 N.P.M : 1505160404
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
23/3-2019	KATA PENGANTAR	[Signature]	
	- ABSTRAK		
	- BATA SURU DAN RUMUSAN MASALAH		
	- TABEL - TABEL		
	- HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
	- CAMPURAN - LAMPIRAN		
	PERBAIKI KEYBDU PADA REVISI SKRIPSI		
1/4-2019	SIIDAH DIPERIKSA DARI ACC UDUK DAPAT DILANJUTKAN.	[Signature]	

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 HANIFAH JASIN, SE, M.Si


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

DIMAS HALIM NUGRAHA, NPM 1505160404, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan populasi karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah 310 orang. Dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu probability sampling yaitu teknik random sampling, maka diperoleh sampel sebanyak 76 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x_1x_2y}$ 0,979. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan disiplin ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F_{hitung} diperoleh 825,159 dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,958 atau 95,8 % menunjukkan sekitar 95,8 % variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja adalah 95,8 %. Sedangkan 4,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberi rahmat, nikmat dan karunia-Nya kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Semoga syafaatnya kita peroleh hingga yaumul akhir kelak. Amin ya robbal'alamin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan dan penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pada pembaca.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda tercinta Muslim dan Ibunda tercinta Retno Budiarti yang selama ini telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberikan kasih sayang yang tiada ternilai, memberikan doa serta dukungannya baik secara moral

maupun material, pengorbanan yang tak ternilai selama pendidikan sampai selesainya proposal ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dan tentunya tak lupa pula saya mengucapkan terima kasih banyak kepada ibunda asuh tersayang ibunda nyoman yang selama ini telah memberikan dorongan dan motivasi serta nasehat sehingga penulis menjadi terpacu semangatnya dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada teman spesial saya “RefindaSari” yang selalu memberikan dukungan untuk dapat menyelesaikan proposal ini. Teman seperjuangan dan mitra bisnis saya yaitu adinda Irvany Sari, kemudian sahabat-sahabat saya yaitu Risky Syahputra, Indra Gunawan, Indra Azhari, Yoki Yuanda, Fahriza, Kevin Zundana, Dharma tria, sadria dan semua teman-teman manajemen N malam.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, MM, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Bapak Jufrizen, SE, M.Si. selaku sekretaris program jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Hanifah Jasin, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal ini yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya kepada peneliti, dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Seluruh staff pengajar dan pegawai biro Fakultas Ekonomis Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh sahabat dan teman-teman yang tidak mungkin disebutkan satu persatu namanya terima kasih telah memberikan motivasi kepada peneliti.

Semoga ALLAH SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dengan iringan doa semoga kita senantiasa dilimpahi rahmat-Nya.

Akhir kata semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Amin Ya Rabbal'alamin.

Billahi fii Sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

Penulis

Dimas Halim Nugraha
NPM.1505160404

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Motivasi Kerja.....	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Bentuk Motivasi Kerja	14
c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
d. Indikator Motivasi Kerja.....	15
3. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin.....	16

b. Bentuk Disiplin Kerja	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
d. Indikator Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi Dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Hasil.....	46
2. Karakteristik Responden	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
B. Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar II-2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II-3 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar II-4: Uji Normalitas P-Plot	50
Gambar II-5: Uji Heteroskedasitas	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 : Definisi Operasional	26
Tabel III-2 : Jadwal Kegiatan Penelitian	28
Tabel III-3 : Rincian Karyawan Populasi.....	29
Tabel III-4 : Rincian Karyawan Sampel.....	31
Tabel III-5 : Penilaian Skala Likert.....	32
Tabel III-6 : Uji Validitas Instumen Motivasi.....	33
Tabel III-7 : Uji Validitas Instrumen Disiplin.....	34
Tabel III-8 : Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	34
Tabel III-9 : Uji Reliabilitas Motivasi	35
Tabel III-10 : Uji Reliabilitas Disiplin	36
Tabel III-11 : Uji Reliabilitas Kinerja	36
Tabel IV-1 : Rincian pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	43
Tabel IV-2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV-4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV-5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV-6 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi	46
Tabel IV-7 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	47
Tabel IV-8 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	48
Tabel IV-9 : Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel IV-10 : Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV-11 : Uji T.....	54
Tabel IV-12 : Uji F.....	55
Tabel IV-13 : Uji Koefisien Determinasi	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan produktifitas kerja karyawan. Tujuan peningkatan produktifitas kerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan. Peningkatan produktifitas kerja berhubungan dengan sumber daya manusianya. Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 2) mendefinisikan sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan segala potensi yang dimiliki manusia didalamnya yaitu karyawan dan pimpinan untuk dapat dimanfaatkan meraih keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan baik secara individu maupun organisasi. Pengolahan sumber daya manusia menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan perusahaan jika menginginkan kualitas pada sumber daya manusianya sebagai penentu keberhasilan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah meningkatkan kinerja

karyawan yaitu dengan memperhatikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan agroindustri. Perusahaan ini mengolah hasil-hasil perkebunan berupa sawit dan teh untuk dijadikan berbagai macam produk. Dalam aktivitas perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis yang tidak stabil dan dinamis.

Dalam penelitian ini penulis menemukan masalah yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan observasi secara langsung. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan kinerja diantaranya adalah kinerja karyawan yang ada menunjukkan penurunan, hal tersebut diketahui terlihat dari menurunnya kuantitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan hasil kerja tidak tercapai. Dalam hal motivasi, rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan kurang terdorong semangatnya untuk dapat menjalankan tugas. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang tidak tepat masuk jam kerja dan menunda tugas-tugas kantor yang diberikan pimpinan. Kemudian kurangnya pelatihan kerja, terlihat dari karyawan lama sulit menjalankan aplikasi-aplikasi terbaru di komputer dalam mengelola suatu data.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menjadi perhatian serius bagi peneliti untuk mengetahui secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam

meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Berdasarkan fenomena masalah diatas, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja dengan kualitas baik. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2018, hal. 1) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sementara itu berhubungan dengan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang penting bila menginginkan semangat yang muncul pada setiap karyawannya. Dalam pandangan Rivai, dkk (2014, hal. 607) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Manullang (2017, hal. 150) menyatakan motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upanyanya.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kualitas

kinerja SDM yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan mempengaruhi dirinya sendiri maupun orang lain untuk dapat bekerja dengan giat dan semangat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Adapun hubungan tentang kedisiplinan kerja dalam pandangan Hasibuan (2016, hal. 193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 334) mendefinisikan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam beberapa kajian yang dibaca oleh peneliti dalam buku manajemen menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017, hal. 75) menyatakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada karyawan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kajian terdahulu ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Katiandagho dan mandey (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang terdapat pada perusahaan/ organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal pada setiap karyawannya.

Berdasarkan masalah dan uraian diatas penulis merangkumnya ke dalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan kurang terdorong semangatnya untuk dapat menjalankan tugas
2. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang tidak tepat masuk jam kerja dan menunda tugas-tugas kantor yang diberikan pimpinan.
3. Kinerja karyawan yang ada menunjukkan penurunan, hal tersebut diketahui terlihat dari menurunnya kuantitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan hasil kerja tidak tercapai
4. Kurangnya pelatihan kerja, terlihat dari karyawan lama sulit menjalankan aplikasi-aplikasi terbaru di komputer dalam mengelola suatu data.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Didalam perusahaan sering dijumpai berbagai permasalahan yang sering muncul seperti, kedisipinan kerja yang terlihat masih adanya karyawan yang

datang terlambat atau kinerja yang dicapai belum optimal. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan diatas, terlihat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan masalah yang dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Medan untuk mengetahui dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat memperoleh sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat dalam memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi didalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan/ organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para karyawannya dapat ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat dimiliki dengan baik oleh setiap individu karyawannya

Menurut Rivai, dkk (2014, hal. 406) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun Suwatno dan Priansa (2018, Hal. 196) mendefinisikan kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Sementara itu Edison, dkk (2018, hal. 188) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diuraikan selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat diketahui hasil kerja seorang karyawan yang dapat menciptakan suatu karya bagi perusahaan yang bersifat positif dan dapat membawa kemajuan bagi perkembangan perusahaan.

Adapun Nawawi (2013, hal. 214) menyatakan kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/ kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu. Kinerja akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil dan dinamis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sudaryono (2017, hal. 72) mengemukakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi sebuah perusahaan.

b. Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja karyawan sudah menjadi hal umum di suatu perusahaan karena Penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai hasil kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat mengambil tindakan bila karyawan melakukan penyimpangan dari penilaian kinerja yang dilakukan.

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 144) menyatakan penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan. Adapun Fahmi (2017, hal. 203) mendefinisikan penilaian kinerja

adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, Menurut Rivai, dkk (2014, hal. 406) mengemukakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2018, hal. 196) menyatakan penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada alasan manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja. Selain itu tujuan penilaian kerja sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suatu keadaan kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang melibatkannya karena dengan faktor yang mempengaruhi tersebut dapat mendorong kinerja karyawan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik lagi

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Adapun menurut Sterrs dalam Sutrisno (2009, hal. 151) mengemukakan umumnya kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu : kemampuan perandai, minat seorang bekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Sementara itu Snell dan Bohland dalam Fattah (2017, hal. 25) mengemukakan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan lingkungan (*environment*) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja mungkin akan menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja yang berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan serta dapat dijadikan acuan dalam mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap. Sedangkan menurut Mas'ud dalam Yuniawan (2016, hal. 161) menyatakan indikator kinerja adalah : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan karyawan, dan semangat karyawan.

Sementara itu Dharma dalam Suwati (2013, hal. 43) menyatakan bahwa hampir secara keseluruhan pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan baik tidaknya. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pendapat lain dikemukakan oleh Nawawi (2013, hal. 241) menyatakan indikator kinerja adalah spesifik dan jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai, harus cukup fleksibel, efektif.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja adalah adanya kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, sikap, ketepatan karyawan, semangat karyawan, ketepatan waktu, dapat diukur, efektif, relevan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa ke arah tujuan yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak kepada karyawan agar mau bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Siswanto (2015, hal. 119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun

Mangkunegara (2017, hal. 93) mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dalam pandangan Fahmi (2017, hal. 100) menyatakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sementara itu Sutrisno (2009, hal. 109) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Memotivasi merupakan upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Dari beberapa defenisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan upaya seseorang untuk mendorong orang lain atau kelompok dengan menumbuhkan semangat untuk melakukan suatu kegiatan. motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa ke arah tujuan yang optimal.

b. Bentuk Motivasi

Suatu perusahaan memberikan motivasi berdasarkan kebutuhan karyawan dan sistem yang dianut oleh setiap perusahaan dalam menyalurkan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan pekerjaannya. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak pada gaya, selera, atau tekanan. Perusahaan memberikan motivasi tersebut kedalam bentuk-bentuk agar lebih mudah menyalurkannya dan dapat diterima oleh karyawan .

Menurut Siswanto (2015, hal. 124) menyatakan bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, kebajikan. Sedangkan menurut menurut Fahmi (2017, hal. 100) mengemukakan motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu motivasi ekstrinsik yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut dan motivasi instrinsik, motivasi yang muncul dan tumbuh berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor ini dapat muncul dari dalam diri seseorang maupun dari luar seseorang. Dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih terdorong dan timbul semangat dalam mencapai kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Siagian (2015, hal. 294) menyatakan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal seperti: persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasa kerja dan yang bersifat eksternal seperti: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan menurut Sunarti dalam Yoesana (2013, hal. 17) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja.

Adapun menurut Sutrisno (2009, hal. 116) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Sementara itu Sutermeister dalam Karweti (2010, hal. 82) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil, yaitu: kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working conditnio*), kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*), dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfillment of individual basic needs*). Dengan demikian, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan.

d. Indikator Motivasi

Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi dapat diukur dengan berbagai macam tolak ukur dalam diri maupun luar keadaan seseorang yang dapat mempengaruhinya.

Adapun indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2015, hal. 122-124) adalah: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2017, hal. 111) mengemukakan indikator motivasi kerja adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu.

Sedangkan menurut McClelland's dalam Setiawan (2013 hal. 1247) mengemukakan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif. Pendapat lain dikemukakan oleh George & Jones dalam Wijaya dan Andreani (2015, hal. 39) menyatakan indikator motivasi adalah perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah adanya kinerja, tantangan, penghargaan, tanggung jawab, keterlibatan, kesempatan, orientasi masa depan, ketekunan, usaha untuk maju, pemanfaatan waktu, perilaku karyawan, kegigihan karyawan, kerja keras.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi pedoman yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan dijalankan oleh para karyawannya karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai disiplin akan menyulitkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Hamali (2016, hal. 214) mendefinisikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Rivai, dkk (2014, hal. 599) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun Sinambela (2016, hal. 335) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 75) mengemukakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin bertujuan mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja yang terdapat pada perusahaan/ organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan sudah menyadari pentingnya disiplin karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan, disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan demi tercapainya tata tertib maupun kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan dengan merubah sikap karyawan untuk dapat menaati semua peraturan yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuanya. Dalam melakukan tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Adapun Fahmi (2017, hal. 75) menyatakan bentuk sanksi disiplin yang diterima oleh seorang karyawan yaitu teguran lisan dan teguran tertulis.

Sementara itu Rivai, dkk (2014, hal. 599) menyatakan terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Dengan demikian bentuk disiplin kerja bertujuan untuk menegakkan aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Memiliki karyawan yang disiplin akan memberikan dampak dan manfaat yang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun tidak semua karyawan dapat memiliki kedisiplinan tersebut dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perusahaan harus faham faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya untuk menumbuhkan sifat disiplin kerja. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah Besar kecilnya kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Sementara itu menurut Afandi (2016, hal. 10) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan pada suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, Pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin sebagai tolak ukur kuat tidaknya peraturan dalam perusahaan menjadi penting untuk dilakukan agar membuat karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan dan norma sosial yang berlaku diperusahaan

Menurut Hasibuan (2016, hal. 194) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Afandi (2016, hal 10) menyatakan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara

efektif, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, tanggung jawab.

Adapun menurut Sidanti (2015, hal. 49) menyatakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah/ intruksi, menggunakan dan memelihara bahan-bahan alat-alat perlengkapan kantor, berpakaian yang baik, bekerja dengan mengikuti peraturan. Sedangkan menurut Agustini dalam Jufrizen (2018, hal. 73) mengemukakan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan disiplin adalah adanya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, ketegasan, masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, tanggung jawab.

B. Kerangka Konseptual

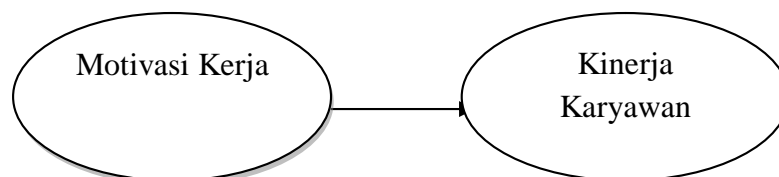
Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variabel penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi bermanfaat dalam mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Melalui motivasi hasil kerja karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 104) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamau dan Mandey (2014) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Syaripuddin (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



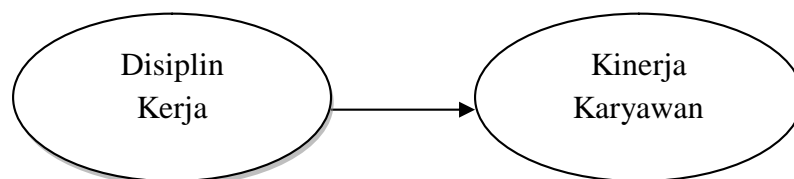
Gambar II-1
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan. Dengan adanya disiplin dapat mencegah seseorang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran. Jika seorang karyawan tidak disiplin dapat menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan baik.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 198) menyatakan kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faustyna dan Jumani (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2013) menyatakan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



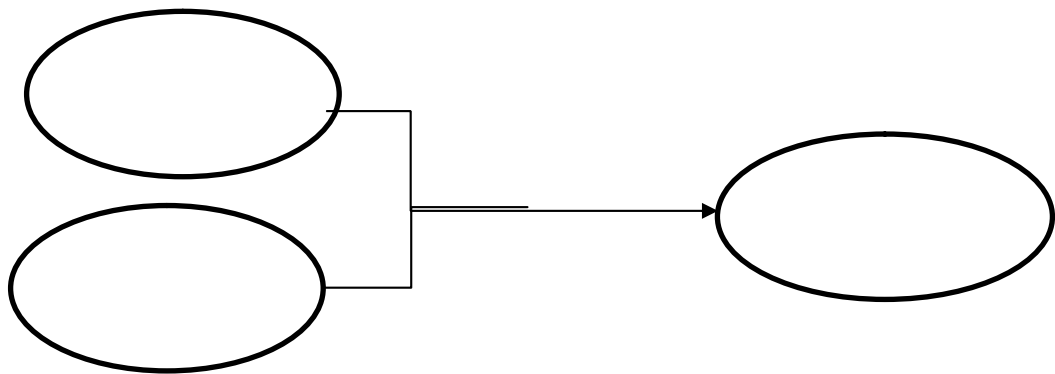
Gambar II-2
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat mempengaruhi perusahaan dalam berbagai cara, salah satunya dengan mempengaruhi semangat karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi terdapat disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menegakkan peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan menurut Syafrina (2017, hal. 11) semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti motivasi dan disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan termotivasi menciptakan disiplin kerja yang baik dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erga (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II-3
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Arikunto (2014, hal. 110) dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis menjadi langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

B. Definisi Operasional

Bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di jalan Letjend Suprpto No. II Medan Maimun.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan februari 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini:

Tabel III-2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov-18				Dec-18				Jan-18				Feb-19				Mar-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Pra Riset					■															
3	Penyusunan Proposal						■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■										
5	Riset											■									
6	Penulisan Skripsi												■	■							
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																		■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (sugiyono, 2017, hal. 215). Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 310 orang.

Tabel III-3
Rincian Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Akuntansi	23
2	Catalogue And Owner Estimate	10
3	Hukum Dan Pertanahan	48
4	Keuangan	13
5	Logistik	21
6	Pemasaran	16
7	Pengembangan Usaha	5
8	Pengolahan	15
9	Perencanaan Strategis	4
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15
11	Satuan Pengawasan Intern	6
12	Sekretaris Perusahaan	23
13	Sumber Daya Manusia	13
14	Tanaman	22
15	Teknik	9
16	Umum	67
Jumlah		310

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2014, hal. 174) menyatakan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui

jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e= Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel.

$$n = \frac{310}{1 + 310 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 310 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{310}{1 + 3,10}$$

$$n = \frac{310}{4,10}$$

$$n = 76$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV untuk lebih jelasnya pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III-4
Rincian Sampel Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	NAMA BAGIAN	POPULASI	SAMPEL
1	Akuntansi	23	$(23/310) \times 76 = 6$
2	Catalogue And Owner Estimate	10	$(10/310) \times 76 = 5$
3	Hukum Dan Pertanahan	48	$(48/310) \times 76 = 4$
4	Keuangan	13	$(13/310) \times 76 = 5$
5	Logistik	21	$(21/310) \times 76 = 6$
6	Pemasaran	16	$(16/310) \times 76 = 5$
7	Pengembangan Usaha	5	$(5/310) \times 76 = 2$
8	Pengolahan	15	$(15/310) \times 76 = 4$
9	Perencanaan Strategis	4	$(4/310) \times 76 = 1$
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15	$(15/310) \times 76 = 5$
11	Satuan Pengawasan Intern	6	$(6/310) \times 76 = 1$
12	Sekretaris Perusahaan	23	$(23/310) \times 76 = 6$
13	Sumber Daya Manusia	13	$(13/310) \times 76 = 3$
14	Tanaman	22	$(22/310) \times 76 = 6$
15	Teknik	9	$(9/310) \times 76 = 2$
16	Umum	67	$(67/310) \times 76 = 16$
TOTAL		310	76

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014, hal. 194). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang kualitas produk, kualitas pelayanan dan loyalitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda

dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Setelah kuesioner dijawab oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel III-5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017, hal. 93-94)

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data- data yang diperoleh dari buku- buku literatur, jurnal, majalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono, (2017, hal. 183)

Dimana:

Σx = jumlah pengamatan variabel x

Σy = jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- Jika sig tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- Jika sig tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 81).

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instumen Motivasi

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,699	0,227	Valid
2	Item 2	0,635	0,227	Valid
3	Item 3	0,836	0,227	Valid
4	Item 4	0,572	0,227	Valid
5	Item 5	0,568	0,227	Valid
6	Item 6	0,578	0,227	Valid
7	Item 7	0,764	0,227	Valid
8	Item 8	0,691	0,227	Valid
9	Item 9	0,718	0,227	Valid
10	Item 10	0,593	0,227	Valid
11	Item 11	0,710	0,227	Valid
12	Item 12	0,568	0,227	Valid
13	Item 13	0,651	0,227	Valid

14	Item 14	0,651	0,227	Valid
----	---------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,882	0,227	Valid
2	Item 2	0,863	0,227	Valid
3	Item 3	0,623	0,227	Valid
4	Item 4	0,730	0,227	Valid
5	Item 5	0,594	0,227	Valid
6	Item 6	0,864	0,227	Valid
7	Item 7	0,751	0,227	Valid
8	Item 8	0,864	0,227	Valid
9	Item 9	0,646	0,227	Valid
10	Item 10	0,581	0,227	Valid
11	Item 11	0,581	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,798	0,227	Valid
2	Item 2	0,797	0,227	Valid
3	Item 3	0,695	0,227	Valid
4	Item 4	0,786	0,227	Valid
5	Item 5	0,606	0,227	Valid
6	Item 6	0,801	0,227	Valid
7	Item 7	0,804	0,227	Valid
8	Item 8	0,559	0,227	Valid
9	Item 9	0,559	0,227	Valid
10	Item 10	0,554	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Menurut Arikunto

dalam Juliandi (2014, hal.86) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi & Irfan (2014, hal 86)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

$s1^2$ = Varian total

Kriteria pengujinya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpha* $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Jika nilai *cranbach alpha* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya), (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 87).

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	14

Sumber: Data (diolah) SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya $0,898 > 0,6$. Maka dapat

disimpulkan instrumen yang diuji pada variabel motivasi adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	11

Sumber: Data (diolah) SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,914 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan instrumen yang diuji pada variabel disiplin adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Sumber: Data (diolah) SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,886 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan instrumen yang diuji pada variabel kinerja adalah reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2017, hal. 192})$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

2. 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 Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2014 hal. 169).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. (Juliandi dan Irfan, 2014 hal. 170).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan varians berbeda disebut heterokedasitas. (Juliandi dan Irfan, 2014 hal. 171).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

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

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

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

Sumber : Sugiyono (2017, hal 184)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

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

Kriteria pengujian :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05) (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 97).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal 192)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α ,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α ,05) (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 97).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *assosiatif* digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 14 item pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 11 item pernyataan untuk variabel disiplin (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 76 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 76 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 75 kuesioner, dimana 1 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas karyawan yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 75 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan teori Arikunto (2014, hal 174) yang menyatakan bahwa sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil

perhitungan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang. Tabel IV-1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV-1
Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	75
Kuesioner yang kembali	76
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	75

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam table berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa berkerja dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 75 responden yang diteliti, banyaknya responden yang diteliti sebanyak 42 karyawan laki-laki dan 33 karyawan perempuan terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV-2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	42	56 %
2	Perempuan	33	44 %
	Jumlah	75	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berjenis laki-laki sebanyak 42 orang (56,00%) dan karyawan perempuan sebanyak 33 orang (44,00 %). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai laki-laki lebih mendominasi proporsi sampel karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Usia

Tabel IV-3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	16	21,3 %
2	31 – 40	32	42,7 %
3	41 – 50	20	26,7 %
4	51 – 60	7	9,3 %
Total		75	100 %

Sumber: data primer dioalah, 2019

Tabel diatas menunjukkan usia responden 21-30 sebanyak 16 orang (21,3%), 31-40 sebanyak 32 orang (42,7%), 41-50 sebanyak 20 orang (26,7%), 51-60 sebanyak 7 orang (9,3%). Dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden yaitu usia 31-40 sebanyak 32 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif dan mempunyai pengalaman kerja.

c. Pendidikan

Tabel IV-4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
2	Diploma	22	29,3%
3	Strata 1 (S1)	40	53,3 %

4	Magister (S2)	13	17,4 %
Total		75	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan responden diploma sebanyak 22 orang (29,3%), strata 1 (S1) sebanyak 40 orang (53,3%), magister (S2) sebanyak 13 orang (17,4%). Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah starata 1 (S1) yaitu sebanyak 40 orang (53,3%). Hal ini disebabkan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia memerlukan calon karyawan yang berpendidikan cukup baik.

d. Masa Kerja

Tabel IV-5
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	10	13,3 %
2	5 – 10 tahun	15	20 %
3	10 – 15 tahun	33	44 %
4	≥ 15 tahun	17	22,7 %
Total		75	100 %

Sumber: data primer dioalah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden ≤5 tahun sebanyak 10 orang (13,3%), 5-10 tahun sebanyak 15 orang (20%), 10-15 tahun sebanyak 33 orang (44%), ≥15 tahun sebanyak 17 orang (22,7%). Dapat diambil kesimpulan mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 10-15 tahun yaitu sebanyak 33 orang (44%). Hal ini disebabkan, mayoritas pegawai telah bekerja lebih dari 5 tahun.

3. Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini melebihi dari 3 variabel, yaitu motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

a. Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel motivasi (X_1) yang dirangkum dalam frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-6
Frekuensi Jawaban Responden

No Item	Item pertanyaan	Jawanan Responden									
		SS	F(%)	S	F(%)	N	F(%)	TS	F(%)	ST	F(%)
1	Item 1	22	29,3	35	46,7	18	24	0	0	0	0
2	Item 2	22	29,3	35	46,7	18	24	0	0	0	0
3	Item 3	4	5,3	53	70,7	18	24	0	0	0	0
4	Item 4	6	8	46	61,3	23	30,7	0	0	0	0
5	Item 5	2	2,7	47	62,7	26	34,7	0	0	0	0
6	Item 6	4	5,3	40	53,3	31	41,3	0	0	0	0
7	Item 7	9	12	32	42,7	34	45,3	0	0	0	0
8	Item 8	8	10,7	40	53,3	27	36	0	0	0	0
9	Item 9	2	2,7	51	68	22	29,3	0	0	0	0
10	Item 10	4	5,3	52	69,3	19	25,3	0	0	0	0
11	Item 11	18	24	41	54,7	16	21,3	0	0	0	0

12	Item 12	19	25,3	4 8	64	8	10,7	0	0	0	0
13	Item 13	10	13,3	5 3	70,7	1 2	16	0	0	0	0
14	Item 14	10	13,3	5 3	70,7	1 2	16	0	0	0	0

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 22 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi dengan frekuensi 29,3 %, dan yang terendah terdapat 2 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 2,7 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 53 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 70,7 % dan terendah yaitu 32 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 42,7 %. Dan untuk responden yang menjawab Netral tertinggi yaitu sebanyak 34 orang dengan frekuensi 45,3% dan yang terendah yaitu 8 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 10,7 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

Tabel IV-7
Frekuensi Jawaban Responden Disiplin Kerja

No Item	Item pertanyaan	Jawanan Responden									
		SS	F(%)	S	F(%)	N	F(%)	TS	F(%)	ST	F(%)
1	Item 1	21	28	3 4	45,3	2 0	26,7	0	0	0	0
2	Item 2	21	28	3 8	50,7	1 6	21,3	0	0	0	0
3	Item 3	6	8	4 6	61,3	2 3	30,7	0	0	0	0
4	Item 4	12	16	3 6	48	2 7	36	0	0	0	0
5	Item 5	4	5,3	4 0	53,3	3 1	41,3	0	0	0	0
6	Item 6	18	24	4	54,7	1	21,3	0	0	0	0

				1		6					
7	Item 7	8	10,7	4 0	53,3	2 7	36	0	0	0	0
8	Item 8	18	24	4 1	54,7	1 6	21,3	0	0	0	0
9	Item 9	19	25,3	4 8	64	8	10,7	0	0	0	0
10	Item 10	10	13,3	5 3	70,7	1 2	16	0	0	0	0
11	Item 11	10	13,3	5 3	70,7	1 2	16	0	0	0	0

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 21 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi dengan frekuensi 28 %, dan yang terendah terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 5,3 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 53 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 70,7 % dan terendah yaitu 34 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 45,3 %. Dan untuk responden yang menjawab Netral tertinggi yaitu sebanyak 31 orang dengan frekuensi 41,3% dan yang terendah yaitu 8 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 10,7 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

Tabel IV-8
Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No Item	Item pertanyaan	Jawanan Responden									
		SS	F(%)	S	F(%)	N	F(%)	TS	F(%)	ST	F(%)
1	Item 1	21	28	3 4	45,3	2 0	26,7	0	0	0	0
2	Item 2	21	28	3 8	50,7	1 6	21,3	0	0	0	0
3	Item 3	6	8	4 6	61,3	2 3	30,7	0	0	0	0

4	Item 4	12	16	3 6	48	2 7	36	0	0	0	0
5	Item 5	4	5,3	4 0	53,3	3 1	41,3	0	0	0	0
6	Item 6	18	24	4 1	54,7	1 6	21,3	0	0	0	0
7	Item 7	8	10,7	4 0	53,3	2 7	36	0	0	0	0
8	Item 8	4	5,3	5 2	69,3	1 9	25,3	0	0	0	0
9	Item 9	4	5,3	5 2	69,3	1 9	25,3	0	0	0	0
10	Item 10	10	13,3	5 3	70,7	1 2	16	0	0	0	0

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 21 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi dengan frekuensi 28 %, dan yang terendah terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 5,3 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 53 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 70,7 % dan terendah yaitu 34 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 45,3 %. Dan untuk responden yang menjawab Netral tertinggi yaitu sebanyak 31 orang dengan frekuensi 41,3% dan yang terendah yaitu 12 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 16 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

B. Analisis Data

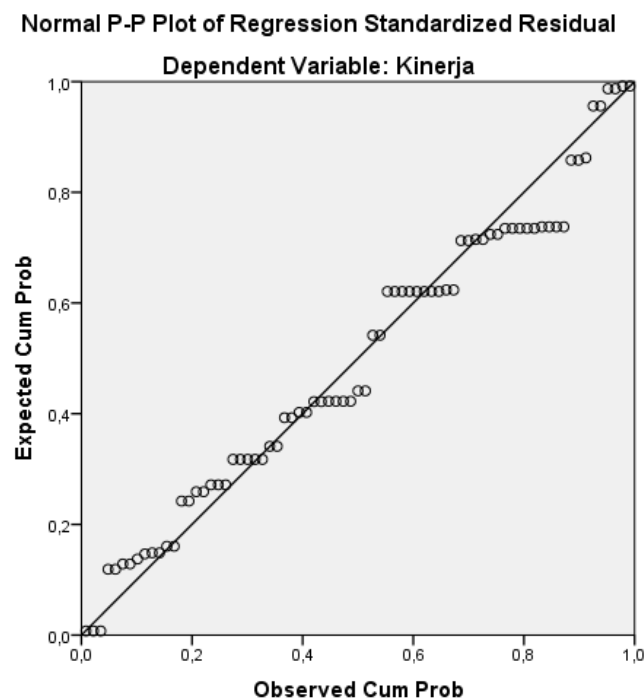
1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2014 hal. 169).

Gambar IV-1
p-plot



Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.

Tabel IV-9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

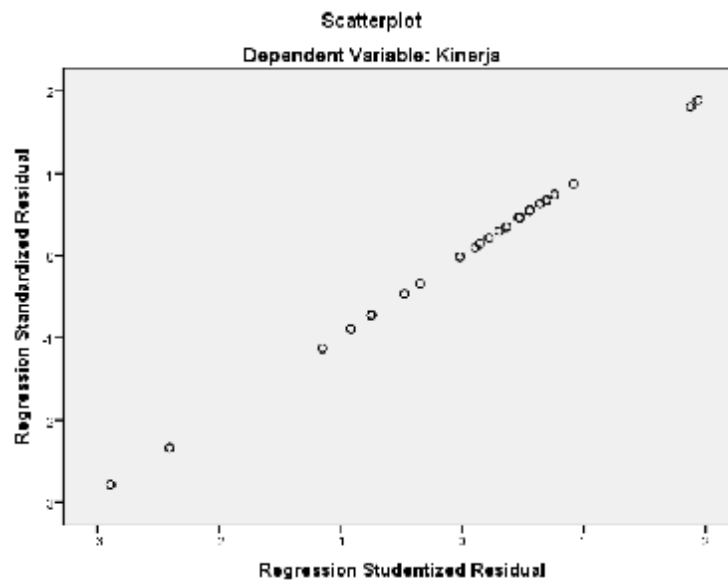
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,164	6,108
,164	6,108

a. Dependent Variable: VAR00038

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar IV-2
Scatterplot**



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara teratur. membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “homokedastisitas” pada model regresi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel IV-10
Uji Linear Berganda**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,408	1,052		-,388	,699
	Motivasi	,281	,047	,353	5,925	,000
	Disiplin	,553	,051	,646	10,844	,000

a. Dependent Variable: VAR00038

Sumber: data diolah spss

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = 0,408 + 0,281 X_1 + 0,553 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 0,408 artinya jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada kinerja (Y) sebesar 0,408.
- b. Motivasi kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,281, artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada motivasi kerja sebesar 28,1%.
- c. Disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,553 artinya bahwa setiap kenaikan variabel lokasi (X_2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada disiplin kerja sebesar 55,3%.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a. Uji t

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

Tabel IV-11
Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,408	1,052		-,388	,699
	Motivasi (X ₁)	,281	,047	,353	5,925	,000
	Disiplin (X ₂)	,553	,051	,646	10,844	,000

a. Dependent Variable: VAR00038
Sumber: data diolah SPSS

1) Variabel Motivasi Kerja

T tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $75 - 2 = 73$, jadi t tabel $73 = 1,666$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung = 5,925 lebih besar dari pada t tabel 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2) Variabel Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung = 10,844 lebih besar dari t tabel = 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar = $0,000 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji f

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel IV-12
Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1373,363	2	686,682	825,159	,000 ^b
	Residual	59,917	72	,832		
	Total	1433,280	74			

a. Dependent Variable: VAR00038

b. Predictors: (Constant), VAR00027, VAR00015

Sumber :data diolah SPSS

F_{tabel} dihitung dengan cara $df_1=k-1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F_{tabel} $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 75 - 3 = 72$ jadi f_{tabel} 32 adalah 3,12. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 825,159$ lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,12 (dilihat dari f_{tabel}), dengan nilai yakni sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja

4. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV-13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	,958	,957	,91224

a. Predictors: (Constant), VAR00027, VAR00015

b. Dependent Variable: VAR00038

Sumber: data diolah SPSS

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,958 hal ini berarti 95,8 % variasi nilai motivasi kerja ditentukan oleh variasi nilai disiplin kerja dan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan upaya seseorang untuk mendorong orang lain atau kelompok dengan menumbuhkan semangat untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 109) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang.

Berdasarkan Uji-t variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, hal ini dilihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari (0,05) dan t-hitung (5,925) lebih besar dari t-tabel (1,666). Hal ini berarti motivasi kerja dapat

dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan, tantangan, pengembangan, kinerja, dan pemberian penghargaan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahanggamau dan Mandey (2014) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Syaripuddin (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016, hal. 335) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 75) mengemukakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai peraturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan Uji-t variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (10,844) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,666), berpengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik atau tingginya disiplin kerja yang meliputi indikator karyawan datang tepat waktu dalam bekerja, penggunaan waktu secara efektif, target pekerjaan, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, dan tanggung jawab yang dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faustyna dan Jumani (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2013) menyatakan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan disiplin kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi faktor pendorong penunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan dengan motivasi yang dimiliki karyawan

diharapkan bersama-sama dapat menunjang kinerja karyawan serta disiplin kerja sesuai dengan peraturan, prosedur kerja mampu bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya $Y = 0,408 + 0,281 X_1 + 0,553 X_2 + e$. Dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 0,408 artinya jika variabel motivasi dan disiplin dianggap nol, maka ada kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,408.

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian Uji-f bahwa nilai F hitung = 825,159 lebih besar dari F tabel yaitu 3,12 (dilihat dari f tabel), dengan nilai yakni $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erga (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung (5,925) lebih besar dari t-tabel (1,666) dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari (0,05) yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung (10,844) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,666) dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari (0,05) yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Dari uji F_{hitung} diperoleh 825,159 dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,958 hal ini berarti 95,8 % variasi nilai motivasi kerja ditentukan oleh variasi nilai disiplin kerja dan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. PT Perkebunan Nusantara IV harus lebih memperhatikan motivasi kerja pada karyawannya dan khususnya kepada pimpinan perusahaan harus lebih peduli terhadap karyawannya, seperti memperbaiki komunikasi antara atasan dengan bawahan agar tidak cenderung kaku, jika komunikasi lebih mudah maka interaksi antara bawahan dengan atasan dalam melaksanakan tugas dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sehingga menimbulkan dorongan dan semangat kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawannya dengan cara memantau karyawan jika ada urusan dengan alasan yang jelas dan menindak tegas karyawan yang melakukan penyimpangan yang tidak sesuai standart operasional perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karywan dan memberikan informasi dan referensi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016). *Concept and Indicator Human Resources*, Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Arianty, Nel, Bahagia Rakhmad, Lubis Akrim Ashal, Siswadi Yudi, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian*. Cetakan limabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Agusta Leonando dan Sutanto Edie Madiono (2013). “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. *Agora*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. 1(3)
- Edison, Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas, dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan ke-1, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Hussein (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Cetakan kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur (2014). “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar”. *Naskah Publikasi*
- Juliandi Azuar dan irfan (2014), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Jufrizen, (2018). “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confrences Management And Bussines (NCMAB* ISSN: 2621 – 1572.

- Jufrizen, (2017). “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat; Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani”. *Jurnal Riset Sains Manajemen. 1(1)* DOI: 10.5281/zenodo.1036809.
- Jumani dan Faustyna (2015). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.15(1)*.
- Karwety, Engkai (2010). “Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang”. *Jurnal Penelitian Pendidikan.11(2)*.
- Katiandagho, Christiana dan Mandey Sylvia (2014). “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. *Jurna EMBA, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.2(3)*
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Manullang, (2017). *Manajemen*. Cetakan Pertama, Medan: Akasha Sakti.
- Murty, Windy Aprilia (2012). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada manufaktur di Surabaya)”. *Artikel Ilmiah*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Nawawi, Ismail Uha (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Novyanti, Joyce Sagita (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah”. *e-Jurnal Katalogis*. Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Tadulako..3(1). ISSN: 2302-2091
- Pebrianti, Tuti (2013). “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. *Jurnal Orasi Bisnis*. Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Darussalam. Mei. ISSN: 2085-1375
- Ramtha, Erga Adnan (2015). “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus smp negeri 3 Surakarta)”. Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siswanto, H.B, (2015). *Pengantar Manajemen*. Cetakan kesebelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.

- Syaripuddin, Jasman (2011). “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan”. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* Terbitan 8.
- Siagian, Sonda p, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Edisi Keduapuluh Tiga). Jakarta: Bumi Aksara
- Sahanggamu dan Mandey Silvy (2014). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR”. *Jurnal EMBA*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Sam Ratulangi Manado. 2,(4) ISSN 2303-1174.
- Syafrina, Nova (2017), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”. *Riau Economics And Bussines Review*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau 8.(4).P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian*. Cetakan ke-20, Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa Donni Juni (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono, (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Safitri, Erma (2013). “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura-1”. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1,(4)
- Sidanti, Heny (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. *Jurnal JIBEKA* 9,(1) 44 - 53
- Suwaty, Yuli (2013). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.Fisip Un-mul. 1 (1): 41-45 ISSN 0000-0000. Fisip un-mul org.
- Setiawan, Agung (2013). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya. 1,(4)
- Yuniawan, Ahyar dan Gita Robertus (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 161 – 170.

Yoesana, Umy (2013). “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”. *eJurnal Pemerintahan Integratif*. 1 (1): 13-27 . ISSN 0000-0000

Zainal, Veithzel Rivai, dkk, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, Arafah Willy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-3). Cetakan keenam, Jakarta: Rajawali Pers.

Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan, Umsu