

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

SITI NANDA JULIANA
1505160478

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 16 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, memutuskan:

MEMUTUSKAN

Nama : SITI NANDA JULIANA
NPM : 1505160478
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) 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

PENGUJI II


(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)


(DODI SAEDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

Pembimbing
UMSU


(RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Ketua PANITIA UJIAN Sekretaris


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




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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SITI NANDA JULIANA

NPM : 1505160478

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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


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



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : SITI NANDA JULIANA
NPM : 1505160478
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
4/1 - 2019	BAB I perbaiki latar belakang Masalah.		
5/1 - 2019	BAB II perbaiki kata / kalimat yang salah		
7/1 - 2019	BAB III perbaiki Kerangka Konseptual		
27/3 - 2019	BAB IV - Sistematika penulisan - perbaiki puerioner - perbaiki Data Penelitian. - perbaiki penelitian		
27/4 - 2019	ACC sidang Meja Hijau		

Dosen Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan.....H
18 September 2018 M

Medan.

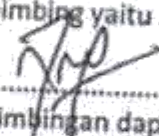


Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI NANDA JULIANA
NPM : 1503160478
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : 7-R Manajemen malam
Alamat : Jl. Tuasan gang Rukun no. 5 Medan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : RAHMAT BAHAGIA Srg disetujui Prodi : (.....) 
Dari hasil survei & kunjungan perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pendahnya wawasan karyawan dianggap masih belum sesuai dengan pimpinan. Hal ini dilihat dari ketidakefektifan disiplin
2. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya kurang perhatian
3. Disiplin karyawannya masih rendah ditandai dengan sering karyawan selaroh absen lalu pergi dan juga sering meninggalkan ruangan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

<u>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap ^{kerja} karyawan pada PT</u>
<u>Pakebunan Nusantara III (persero) Medan</u>

Medan.....2018

Dosen Pembimbing



(RAHMAT BAHAGIA Srg Srg.Mg)

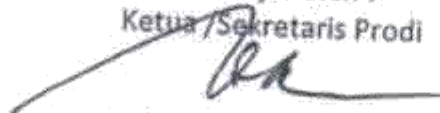
Peneliti/Mahasiswa



(SITI NANDA JULIANA)

Disetujui Oleh :

Ketua/Sekretaris Prodi



(JASMANI SARIFUDDIN H.S.P.Mg)

Diagendakan Pada Tanggal : 4 Januari 2019
Nomor Agenda : 89

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Wa
Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

S	I	T	I	N	A	N	D	A	J	U	L	I	A	N	A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NIM :

1	5	0	5	1	6	0	4	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Tempat/tgl Lahir :

M	E	K	A	R	M	U	L	I	D	O	S	J	U	L	I
1	0	9	7												

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L	T	U	A	S	A	N	G	A	N	G	R	U	K	U	N
N	O	2	1	0												

Instansi Penelitian :

P	T	P	E	R	K	E	B	U	N	A	N	N	U	S	A	N	T	A
R	A	3																

Alamat Penelitian :

J	L	S	E	I	B	A	T	A	N	G	H	A	R	I	N	O	2
M	E	D	A	N													

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Transkripsi SPP tahap berjalan.

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(N. SHARIFUDDIN H SE MSi)

(SITI NANDA JULHANA)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SITI NANDA JULIANA
NPM : 1505160478
Konsentrasi : MSDM (Manajemen 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.....20.18

Pembuat Pernyataan



SITI NANDA JULIANA

NB :

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

ABSTRAK

Siti Nanda Juliana, NPM 1505160478 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi.2019

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pada karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan, adapun penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis asosiatif dengan teknik pengumpulan data yaitu studi dokumentasi dan penyebaran angket kuisioner, Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t dan f).

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan PTPN III Persero Medan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar $7.346 > t_{tabel} 1.988$, Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar $7.563 > t_{tabel} 1.988$. Secara Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan diperoleh f_{hitung} sebesar $95,054$ sedangkan f_{tabel} sebesar $3,103$. Nilai R Square sebesar $0,689$, hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 69% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr . Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Penyayang. Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengenai isi maupun dalam pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulis lebih lanjut. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara**”.

Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak baik yang langsung atau tidak terkait dalam skripsi ini, berkat semua pihak yang telah mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan petunjuk baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua penulis Ayahanda Sarkun dan Ibunda tercinta Mesni dan Abang saya Mhd. Abdul Murdani SE dan Mhd. Nur Arifin SE, Kakak saya Sri Wulandari SE yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun material kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE. Msi selaku wakil dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si wakil dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku ketua/sekretaris program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku ketua/sekretaris jurusan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu dosen, serta pegawai-pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang ada di fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh pihak pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara, terima kasih yang teramat dalam atas

kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai.

11. Untuk sahabat penulis Nidia Angreni Pardede yang di kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penulis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik secara ilmiah maupun teknik. Oleh karena itu penulis sangat menghargai komentar, saran maupun kritik yang bersifat membangun dari semua pihak penyempurnaan tulisan ini.

Medan, Januari 2019
Penulis

(Siti Nanda Juliana)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Arti Penting Kinerja Karyawan	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	10
d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	13
2. Motivasi.....	14
a. Pengertian Motivasi.....	14
b. Arti Penting Motivasi	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17

d. Indikator Motivasi	19
3. Disiplin	20
a. Pengertian Disiplin	20
b. Arti Penting dan Tujuan Dsiplin.....	21
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	22
d. Indikator Disiplin Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Defenisi Operasional.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Data	45
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	61
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	62
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ...	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator.....	25
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	25
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	26
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	27
Tabel III.4 Skala Pengukuran Likert.....	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar II – 1 Paradigma Penelitian	21
Gambar II – 2 Paradigma Penelitian	21
Gambar II – 3 Paradigma Penelitian	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tidak ada organisasi atau perusahaan bisnis manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya kinerja perusahaan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang diinginkan dan harus dicapai, dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi kinerja karyawan yang merupakan pencerminan keberhasilan dari organisasi. Pentingnya kinerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Kinerja karyawan, yaitu disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hasibuan (2011, hal. 193)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh karenanya, menurut Zami (2008, hal. 109) dalam buku Busro faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1. faktor internal antara lain : (a) kemampuan intelektualitas (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja dan (d) motivasi karyawan. 2. Faktor eksternal meliputi : (a) gaya kepemimpinan (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Untuk meningkatkan kerja sama yang baik, semua unsur dalam organisasi harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan akhir dari organisasi dimana mereka bergabung. Tidak terkecuali, pemimpin dalam hal ini

memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang (bawahan) termasuk dirinya sendiri.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan yang paling sederhana dari motivasi. Untuk itu agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan organisasi.

Hasil akhir dari tindakan menggerakkan bawahan (motivasi) adalah tercapainya kinerja (*performance*) organisasi yang optimal. Dengan demikian, dapat dikatakan disini bahwa kinerja atau sering juga disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan, walaupun ini bukan merupakan satu-satunya. Dalam perkembangannya, para ahli telah banyak melakukan penelitian dan pengkajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja. Sehingga masalah motivasi sampai saat ini terus menjadi bahan perbincangan utama, baik melalui seminar-seminar atau pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk meningkatkan prestasi kerja bawahan maupun pimpinan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer dengan dan melalui orang lain, manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu juga agar dapat mempengaruhi

untuk bekerja dengan yang di inginkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu : faktor intern, faktor ekstern, Sutrisno (2009, hal. 116-120).

Disamping motivasi kerja, diperlukan adanya suatu disiplin kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan sehingga dirasakan juga perlu di adakan pendisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi, jika hal ini dapat teratasi, maka tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat semakin tinggi.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan seseorang dalam keadaan normal adalah dalam melakukan apa yang terjadi kewajibanya dan menempati aturan perusahaan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggota atau individu harus menegendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama Sutrisno (2009, hal. 96).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pendisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang ke kantor. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Disiplin pada

dasarnya suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut suka rela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan perusahaan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perusahaan minyak sawit Crude Palm Oil (CPO) atau yang dikenal dengan minyak mentah kelapa sawit dan inti sawit (kernel) dan produk hilir karet. Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), di Sumatera Utara belum maksimal dan masih kurangnya motivasi, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu, kurangnya perhatian atasan yang diberikan kepada bawahan, sebagian karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurangnya kerja sama sesama rekan kerja, rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan, motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya kurang perhatian dan disiplin karyawan masih rendah ditandai dengan sering karyawan setelah absen lalu pergi dan juga sering meninggalkan ruangan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi motivasi dan kedisiplinan yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu:

1. Rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.
2. Motivasi yang di berikan pimpinan kepada bawahannya kurang perhatian.
3. Disiplin karyawan masih rendah ditandai dengan sering karyawan setelah absen lalu pergi dan juga sering meninggalkan ruangan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara ?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga kinerja untuk mempertahankan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal.

Menurut Pianda (2018 hal. 11) Kinerja adalah sebuah kata Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Rivai (Rismawati 2018 hal.2) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2015, hal.2) dalam bukunya Manajemen Kinerja menjelaskan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Amstrong dan Baron dikutip dan diterjemahkan oleh Wibowo (2016, hal.7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi”.

Menurut Wibowo (2016, hal.7) dalam bukunya Manajemen Kinerja, “Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Menurut Amirullah (2015, hal.221-222) dalam bukunya, “Kinerja yaitu *performance* adalah ukuran seberapa efisien dan efektif sebuah organisasi atau seorang manajer untuk mencapai tujuan yang memadai”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

b. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2005)

kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2016, hal.74) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*How you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda (*what you are or who you are*).

Menurut Prawirosentono (1999) dalam buku Sutrisno hal 176 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Zami (2008, hal. 109) dalam buku Busro faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- 1) Faktor internal antara lain : (a) kemampuan intelektualitas (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja dan (d) motivasi karyawan.
- 2) Faktor eksternal meliputi : (a) gaya kepemimpinan (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kemampuan dan Keahlian

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

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari seseorang untuk melakukan pekerjaan

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7) Gaya Kepemimpinan

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

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

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

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

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

13) Disiplin Kerja

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

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator

kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal.75) menyatakan indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas kerja , adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari perkataan bahasa inggris yakni motivation. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata motiv yang berarti tujuan atas segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.

Motivasi yang artinya dorongan atau gerakan hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Masalah yang di temui perusahaan pada motivasi karyawan yaitu ketekunan karyawan dalam bekerja belum optimal dikarenakan masih

kurangnya motivasi yang diberikan seperti kompensasi misalnya memberikan bonus, tunjangan dan kenaikan jabatan. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian beberapa motivasi antara lain :

Menurut Hasrudi (2015, hal.29) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Jufrizen (2017, hal.29) “motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk menguragi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Noor (2013, hal.230) “motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.111) “motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.68), “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan giat dan berkeiginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

b. Arti Penting Motivasi

Saul Gellerman sepakat bahwa setiap orang memiliki kebutuhan-kebutuhan dan apabila satu kebutuhan tidak terpenuhi, maka orang akan termotivasi untuk memenuhinya. Saul Gellerman mengemukakan bahwa tujuan akhir motivasi adalah merealisasi citra pribadi (*self-concept*), yakni hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, diperlukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan dan dihargai sesuai tingkat kemampuan. Dengan demikian semua orang berada dalam upaya abadi untuk memburu apapun yang dipandang sebagai peranan yang diinginkan dan mencoba merealisasi ide yang subjektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran objektif (Saul Gellerman dalam Dessler, 1997).

Gellerman menunjukkan aspek motivasi yang sangat penting bahwa semua orang umumnya memiliki kebutuhan untuk diperlakukan sebagai individu yang berharga dan menjadi orang yang ia rasa mampu mencapainya. Tiap orang menginginkan citra dan menginginkan diperlakukan dengan cara yang mendukung citra tersebut. Intinya, tiap orang sangat termotivasi untuk berperilaku dalam cara yang dapat memenuhi kebutuhannya dan kunci keberhasilan pemimpin terletak pada kemampuan memotivasi anggota organisasi dalam usaha memenuhi dan mendukung kebutuhan “tingkat tinggi” tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan 2 faktor yaitu :

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mempertahankan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini dapat kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang kerap untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk dapat bekerja.

b) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

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

c) Keinginan untuk memperoleh keinginan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompetensi yang memadai

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

c) Supervise yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan atau suatu perusahaan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur melindungi karyawan.

Menurut Afandi (2016, hal.13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan Hidup
- 2) Kebutuhan Masa Depan
- 3) Kebutuhan Harga Diri
- 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

d. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2013, hal 111) menyatakan “bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja
- 8) Pemanfaatan Waktu

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi yang

diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal.87) mengatakan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, praturan dan mila-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) mengatakan “ disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2006, hal.237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yag berlaku.

Dengan demikian pendapat para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efesiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin

Peran penting bagi perusahaan adalah disiplin. Dimana disiplin mengerjakan dan melatih seseorang dalam mematuhi peraturan. Menurut (Sutrisno,2009, hal. 87-88) menyatakan “keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin sangat di perlukan untuk menunjang kelancaran segal aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Tujuan utama disiplin adalah :

- 1) Untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan dan kemalasan.
- 4) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Dengan demikian disiplin membutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (2000) dalam buku Sutrisno hal 89 menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pagangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Darmadi (2018) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin diantaranya adalah :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor Sistem Penghargaan
- 3) Faktor Kemampuan
- 4) Faktor Balas Jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan Melekat
- 7) Faktor Sanksi Hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan Kemanusiaan

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

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

B. Kerangka Konseptual

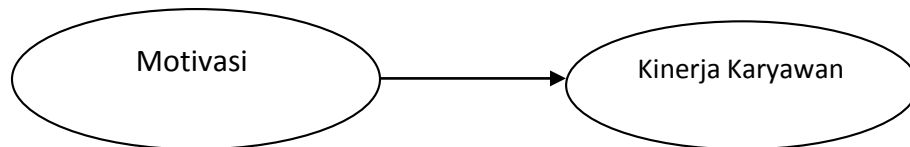
Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara sebagai variabel yang dapat di gunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa di berikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Syarah dan Mahendra, 2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut :



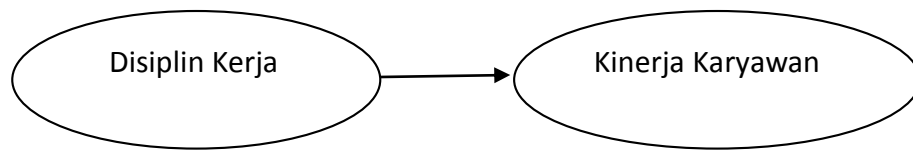
Gambar II-I

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawan dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Bachtiar, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut :



Gambar II-II

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

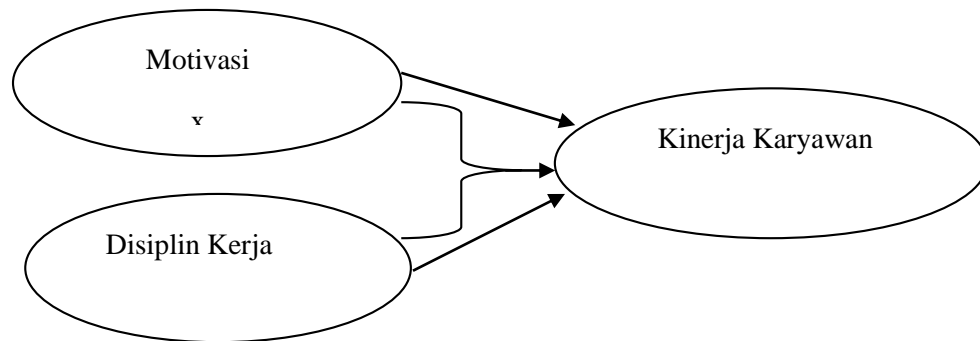
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2011, hal.838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2010, hal.324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai presences at work (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional

karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Annisa dan Ismi, 2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II-III

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab Supranto(2002, hal.322).

1. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2013, hal.67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Untuk mengukur kinerja digunakan 4 indikator

**Tabel III-1
Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Pelaksanaan Tugas
4	Tanggung Jawab

Sumber : (Mangkunegara 2013, hal.75)

2. Motivasi (Variabel X₁)

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa bergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel III-2

Indikator Motivasi

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

Sumber : (Mangkunegara , 2013 hal. 111)

3. Disiplin Kerja (Variabel X₂)

Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan.

Tabel III-3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Ketaatan pada atasan
3	Kesadaran bekerja
4	Tanggung jawab

Sumber : (Agustini 2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018-Maret 2019.

Tabel III-4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal				■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Peyusunan Proposal					■	■														
4	Seminar Proposal						■	■													
5	Riset									■											
6	Pengumpulan Data Penelitian										■	■									
7	Pengolahan Data											■	■								
8	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi													■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Wahyudi (2017, hal.14) menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan, atau dengan kata lain, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian”. Berdasarkan dari defenisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 782 orang.

Tabel
Jumlah Populasi

No	Bagian	Populasi
1.	HEP (Divisi Pengadaan dan Umum)	24
2.	HEM (Bagian Hukum)	12
3.	HEI (Divisi Teknologi Informasi)	27
4.	HAP (Bagian Pengadaan Manajemen)	29
5.	MCS (Biro Sekretariat)	113
6.	MBT (Bagian Tanaman)	53
7.	MBK (Bagian Teknik)	36
8.	MBP (Bagian Teknologi)	35
9.	MAU (Bagian Keuangan)	37
10.	MAK (Bagian Akuntansi)	32
11.	MAS (Bagian Komersial)	76
12.	MCM (Bagian Sumber Daya Manusia)	46
13.	MCU (Bagian Umum)	157
14.	MCL (Pogram Kemitraan dan Bina Lingkungan)	24
15.	MAE (Manajer ERP)	10
16.	MBB (Pengembangan dan Tranformasi Bisnis)	22
17.	MBS (Manajemen Sistem dan Sustainability)	49
Total		782 Orang

**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan,
Sumatera Utara.**

2. Sampel

Sampel merupakan populasi terkecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Wahyudi (2017, hal. 14) menyatakan bahwa : “Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya”. Berdasarkan pernyataan diatas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip dalam Wahyudi (2017, hal. 14), yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

d : Tingkat Kesalahan yang Dipilih

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{782}{1+782(0,1)^2}$$

$$n = \frac{782}{1+782(0,01)} = 88,662 \text{ dibulatkan menjadi } 89$$

$$n = \frac{782}{1+782(0,01)}$$

$$1+7,82$$

$$n = \frac{782}{8,82}$$

$$n = 88,66$$

$$n = 89$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 89 karyawan yang mewakili dari populasi sebanyak 782 karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.

Tabel
Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	HEP (Divisi Pengadaan dan Umum)	24 Orang	$\frac{24}{782} \times 89 = 2,7 = 3$ Orang
2.	HEM (Bagian Hukum)	12 Orang	$\frac{12}{782} \times 89 = 1,3 = 1$ Orang
3.	HEI (Divisi Teknologi Informasi)	27 Orang	$\frac{27}{782} \times 89 = 3,07 = 3$ Orang
4.	HAP (Bagian Pengadaan Manajemen)	29 Orang	$\frac{29}{782} \times 89 = 3,3 = 3$ Orang
5.	MCS (Biro Sekretariat)	113 Orang	$\frac{113}{782} \times 89 = 12,8 = 13$ Orang
6.	MBT (Bagian Tanaman)	53 Orang	$\frac{53}{782} \times 89 = 6,03 = 6$ Orang
7.	MBK (Bagian Teknik)	36 Orang	$\frac{36}{782} \times 89 = 4,09 = 4$ Orang
8.	MBP (Bagian Teknologi)	35 Orang	$\frac{35}{782} \times 89 = 3,9 = 4$ Orang
9.	MAU (Bagian Keuangan)	37 Orang	$\frac{37}{782} \times 89 = 4,2 = 4$ Orang
10.	MAK (Bagian Akuntansi)	32 Orang	$\frac{32}{782} \times 89 = 3,6 = 4$ Orang
11.	MAS (Bagian Komersial)	76 Orang	$\frac{76}{782} \times 89 = 8,6 = 9$ Orang
12.	MCM (Bagian Sumber Daya Manusia)	46 Orang	$\frac{46}{782} \times 89 = 5,2 = 5$ Orang
13.	MCU (Bagian Umum)	157 Orang	$\frac{157}{782} \times 89 = 17,8 = 18$ Orang
14.	MCL (Pogram Kemitraan dan Bina Lingkungan)	24 Orang	$\frac{24}{782} \times 89 = 2,7 = 3$ Orang
15.	MAE (Manajer ERP)	10 Orang	$\frac{10}{782} \times 89 = 1,1 = 1$ Orang
16.	MBB (Pengembangan dan Tranformasi Bisnis)	22 Orang	$\frac{22}{782} \times 89 = 2,5 = 2$ Orang
17.	MBS (Manajemen Sistem dan Sustainability)	49 Orang	$\frac{49}{782} \times 89 = 5,6 = 6$ Orang
Total		782 Orang	89

**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan,
Sumatera Utara.**

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (Questioner) daftar pernyataan/pertanyaan yang berasiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara dengan membutuhkan tanda (\surd). Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang di gunakan adalah *skala likert*. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III-5

Skala Pengukuran Likert

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

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioer dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

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

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *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, (2009, hal. 248)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Merek (X_1) yang sudah di olah :

a) Uji Reabilitas

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

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

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 249)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini :

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = *Job Involvement*

X₂ = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b_{1, 2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

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, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau

menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 Juliandi (2013, hal. 175).

Apabila variable independent memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabelindependen. Modelregresi yang baikseharusnyatidakterjadikorelasi di antaravariabelindependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas danjikavarians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas Juliandi (2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variable bebas atau independent variabel (X_i) apakah variable *Job Involvement* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variable terikat atau dependen variable Kepuasan kerja (Y).

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

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

Sumber : Sugiyono (2009, hal.184).

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

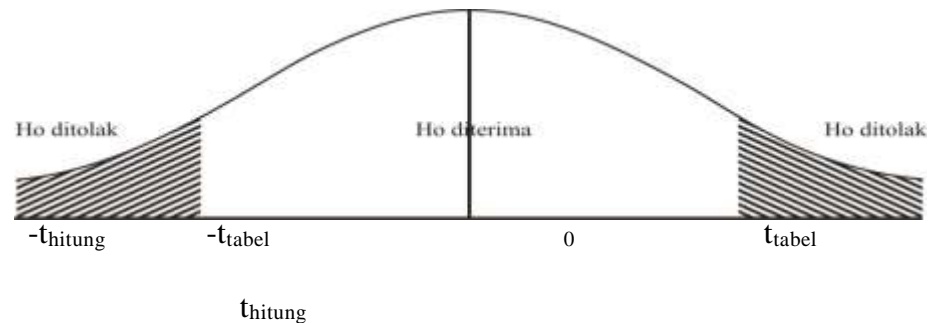
n = Jumlah sampel

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 .

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

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

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent 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 :

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal. 190).

Keterangan:

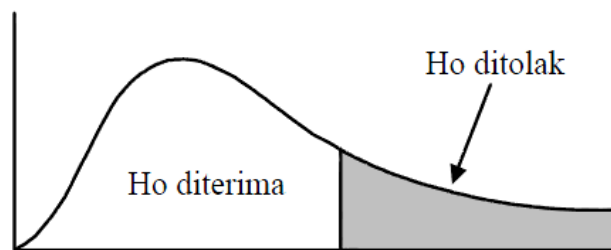
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (*Job Involvement* dan *Gaya Kepemimpinan*) dalam menerangkan variabel dependen (*Kepuasan Kerja*). 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 :

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 185)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi, yang menjadi X_2 adalah disiplin kerja, yang menjadi Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini akan diberikan kepada 89 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV – 1
Skala Pengukuran Riset

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi dan variabel disiplin kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket kan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 89 orang. Adapun dari ke-89 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari 63 laki-laki dan 26 perempuan. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV – 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 2 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 63 orang (70,8%) laki-laki, 26 orang (29,2%) perempuan.

b. Usia

Menurut sampel terdiri dari 7 orang berusia 20-30 tahun, 29 orang berusia 31-40 tahun, 37 orang berusia 41-50 tahun, dan 16 orang berusia 51-60 tahun.

Tabel IV – 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	7	7.9	7.9	7.9
	31-40 Tahun	29	32.6	32.6	40.4
	41-50 Tahun	37	41.6	41.6	82.0
	51-60 Tahun	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 3 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 7 orang (7,9%) yang usianya 20-30 tahun, 29 orang (32,6%) yang usianya 31-40 tahun, 37 orang (41,6%) yang usianya 41-50 tahun, dan 16 orang (18,0%) yang usianya 51-60 tahun.

c. Pendidikan

Menurut sampel terdiri dari 3 orang yang pendidikannya SMA, 24 orang Diploma, 59 orang S1, 3 orang S2.

Tabel IV – 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	3.4	3.4	3.4
	DIPLOMA	24	27.0	27.0	30.3
	S1	59	66.3	66.3	96.6
	S2	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 4 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 3 orang (3,4%) yang pendidikannya SMA, 24 orang (27,0%) yang pendidikannya Diploma, 59 orang (66,3%) yang pendidikannya S1, dan 3 orang (3,4%) yang pendidikannya S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Motivasi (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 5
Penyajian Data Variabel Motivasi (X₁)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	31.5	36	40.4	25	28.1	0	0	0	0	89	100
2	35	39.3	38	31.5	22	24.7	4	4.5	0	0	89	100
3	49	55.1	38	42.7	2	2.2	0	0	0	0	89	100
4	37	41.6	38	42.7	14	15.7	0	0	0	0	89	100
5	47	52.8	34	38.2	0	0	8	9.0	0	0	89	100
6	31	34.8	31	34.8	27	30.3	0	0	0	0	89	100
7	31	34.8	37	41.6	21	23.6	0	0	0	0	89	100
8	27	30.3	36	40.4	26	29.2	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X₁) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang saya diberikan sanksi pada perusahaan jika datang tidak tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden (55,1%).

2) Variabel Disiplin Kerja(X₂)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X₂) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 6
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	50.6	42	47.2	2	2.2	0	0	0	0	89	100
2	28	31.5	55	61.8	6	6.7	4	4.5	0	0	89	100
3	30	33.7	47	52.8	12	13.5	0	0	0	0	89	100
4	22	24.7	53	59.6	14	15.7	0	0	0	0	89	100
5	35	39.3	40	44.9	0	0	14	15.7	0	0	89	100
6	55	61.8	34	38.2	0	0	0	0	0	0	89	100
7	38	42.7	42	47.2	9	10.1	0	0	0	0	89	100
8	47	52.8	40	44.9	2	2.2	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X₂) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentangselama ini perusahaan mengakui dan menghargai kerja keras saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

3) Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 7
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	44.9	43	48.3	2	2.2	0	0	0	0	89	100
2	25	28.1	58	65.2	6	6.7	0	0	0	0	89	100
3	49	55.1	40	44.9	0	0	0	0	0	0	89	100
4	18	20.2	42	47.2	29	32.6	0	0	0	0	89	100
5	31	34.8	40	44.9	0	0	8	18	20.2	0	89	100
6	28	31.5	47	52.8	14	15.7	0	0	0	0	89	100
7	37	41.6	41	46.1	11	12.4	0	0	0	0	89	100
8	50	56.2	29	43.8	0	0	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang kualitas kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (64,0%).

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan

pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin kerja, Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV – 8
Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.680	2.199		2.583	.011
Motivasi	.323	.044	.486	7.346	.000
Disiplin Kerja	.511	.068	.500	7.563	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 5,680$$

$$\text{Motivasi} = 0,323$$

$$\text{Disiplin Kerja} = 0,511$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,680 + 0,323 X_1 + 0,511 X_2$$

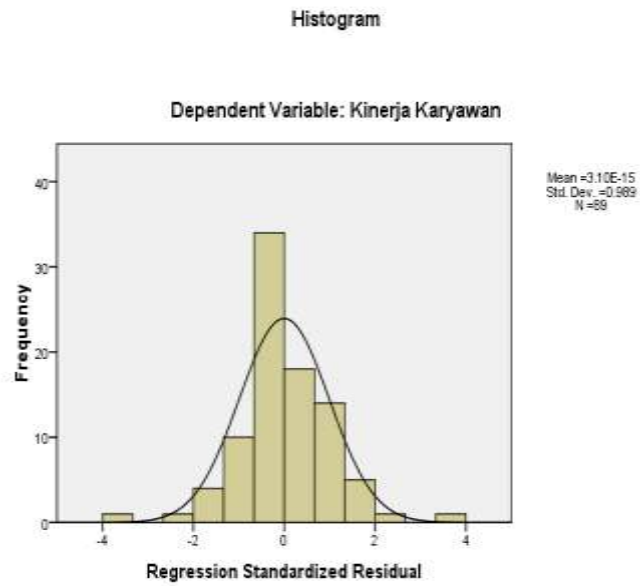
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5,680, apabila variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap nol, untuk itu kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebesar 5,680.
2. Nilai koefisien motivasi (X_1) sebesar 0,323 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,323.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,511 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,511.

a. Uji Asumsi Klasik

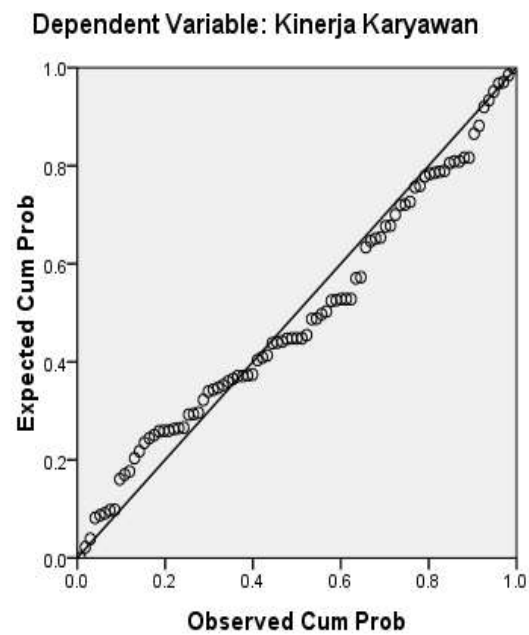
a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar IV – 1
Grafik histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV – 2
Grafik Scater Plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolienaritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collineartystatistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai $VIF < 10,00$ dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai $VIF > 10,00$.

Tabel IV – 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.680	2.199		2.583	.011		
Motivasi	.323	.044	.486	7.346	.000	.828	1.208
Disiplin Kerja	.511	.068	.500	7.563	.000	.828	1.208

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolinieritas yaitu :

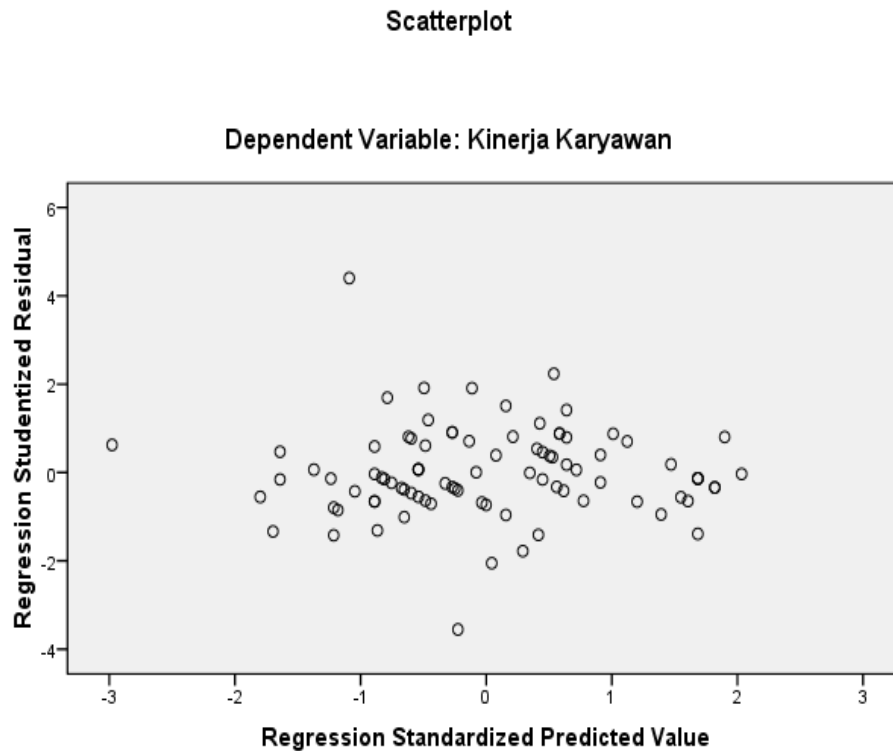
- 1) Nilai tolerance Motivasi sebesar $0,828 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.208 < 10$ maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar $0,828 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.208 < 10$ maka variabel Motivasi dinyatakan bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen (bebas).

c) Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain predeksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV – 3
Pengujian Heterokdasitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heterokdasitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedasitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel ndependen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel IV – 10
Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.680	2.199		2.583	.011
Motivasi	.323	.044	.486	7.346	.000
Disiplin Kerja	.511	.068	.500	7.563	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 7.346$$

$$t_{tabel} = 1.988$$

Kriteria pengambilan keputusan :

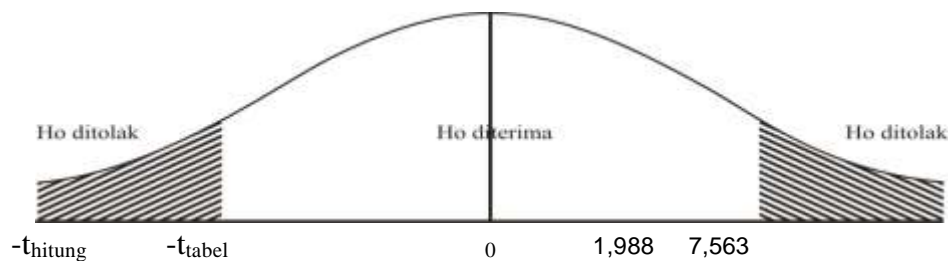
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (7,346) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig $0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.



- t_{hitung} - t_{tabel} 0 1,988 7,346

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} (7.563) > t_{tabel} (1,988), dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.



b. Uji F

Tabel IV – 11
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.776	2	252.388	95.054	.000 ^a
	Residual	228.348	86	2.655		
	Total	733.124	88			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

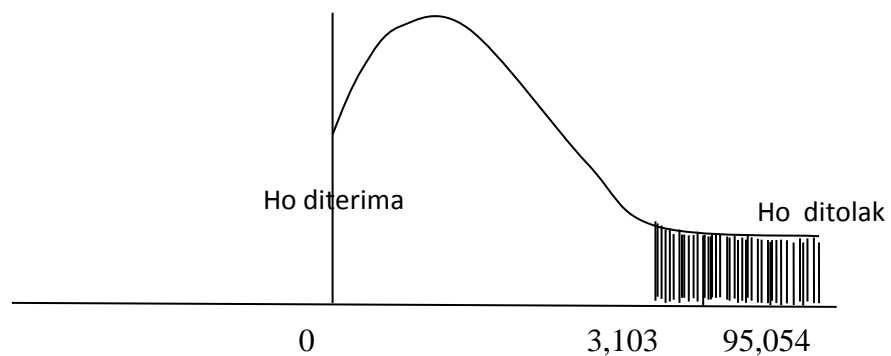
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 95,054$$

$$F_{tabel} = 3,103$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 95,054 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,103 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $95,054 > 3,103$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.



3) Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan

Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV – 12
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.689	.681	1.62948

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

b. Dependent Variable: Kineja Kayawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,689 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 68,9% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} (7.346) > t_{tabel} (1.988), dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.68), “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarah dan Mahendra, 2016) hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (7.563) > t_{tabel} (1.988)$ dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar, 2018) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

3. Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 95,054 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,103 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $95,054 > 3,103$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa dan Ismi, 2014) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Motivasi, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan sebuah pelatihan-pelatihan khusus atau seminar-seminar khusus, atau dapat juga dengan melakukan out bond untuk dapat memberikan penyegaran dan

menumbuhkan Motivasi dalam diri yang kuat untuk perusahaan dan dapat mencintai perusahaan.

2. Dalam kaitannya dengan Disiplin Kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dalam pekerjaan sehari-hari dari karyawan, baik dari segi kenyamanan, kebersihan tempat bekerja, juga memperhatikan gaji dari karyawan apakah sesuai dengan yang dikerjakannya.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Motivasi dan Disiplin Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja. Juga menambah jumlah sampel dan kriteria sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Motivasi, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan sebuah pelatihan-pelatihan khusus atau seminar-seminar khusus, atau dapat juga dengan

melakukan out bond untuk dapat memberikan penyegaran dan menumbuhkan Motivasi dalam diri yang kuat untuk perusahaan dan dapat mencintai perusahaan.

2. Dalam kaitannya dengan Disiplin Kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dalam pekerjaan sehari-hari dari karyawan, baik dari segi kenyamanan, kebersihan tempat bekerja, juga memperhatikan gaji dari karyawan apakah sesuai dengan yang dikerjakannya.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Motivasi dan Disiplin Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja. Juga menambah jumlah sampel dan kriteria sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech Dan Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum. *Jurnal Ilman : Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 130–138.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Jurnal Of Mangement*, 2(4), 1–13.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Celebes: Media Perkasa.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi Konsep, Teori, Dan Penerapan*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Siti Nanda Juliana
NPM : 1505160478
Tempat dan tanggal lahir : Mekar Mulio, 05 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Gn Sibual buali No. 2
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Sarkun
Nama Ibu : Mesni
Alamat : Sei Balai, kab Batu Bara.

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 014745 Mekar Mulio, kab Batu Bara Tamat 2009
2. SMP Negeri 2 Sei balai, kab Batu Bara Tamat 2012
3. SMA Negeri 1 Kisaran, kab Asahan Tamat 2015
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi

Medan, Oktober 2019

Siti Nanda Juliana