

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GLOBAL PERMAI ABADI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : FATHYAH SAUMA RAFIQAH
NPM : 1805160437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. 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 Senin, tanggal 15 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FATHYAH SAUMA RAFIQAH
N P M : 1805160437
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL PERMAI ABADI KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., MM)

Pembimbing

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

Ketua

UJIAN

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.) (Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

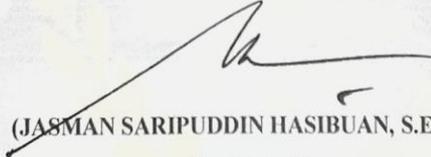
PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FATHYA SAUMA RAFIQAH
NPM : 1805160437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL
PERMAI ABADI KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

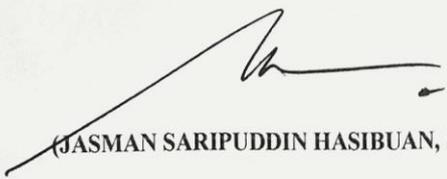
Pembimbing Skripsi


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

Disetujui oleh :

Ketua program studi manajemen
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, 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. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

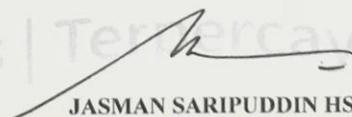
Nama Mahasiswa : Fathyah Sauma Rafiqah
NPM : 1805160437
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4			
Bab 5	hasil penelitian ini di kutip di tempat ada di bab II, jurnal dosen, skripsi lainnya		Jg.
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


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

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
NPM : 1805160437
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Global Permai Abadi Kota Medan

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 26 Maret 2022
Pembuat Pernyataan



FATHYAH SAUMA RAFIQAH

NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan

Fathyah Sauma Rafiqah

Email : fathyahsauma@gmail.com

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan , (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan, (3) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan berjumlah 30 karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Permasalahan penelitian ini adalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik,, dan kinerja karyawan yang belum optimal, beberapa karyawan yang kurang mengikuti peraturan jam kerja yang ada dalam perusahaan, seperti terdapat beberapa karyawan yang pulang kerja tidak tepat pada waktu jam kerja yang seharusnya untuk pulang, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisoner), wawancara, dalam menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan Teknik Analisis data antara lain Regresi linier berganda, Uji Asumsi klasik, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Kata Kunci :Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT
The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance
Employees of PT. Global Permai Abadi Medan City

Fathyah Sauma Rafiqah
Email : fathyahsauma@gmail.com

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
North Sumatra Muhammadiyah University

This study aims to determine: (1) The effect on the performance of employees of PT. Global Permai Abadi Medan City, (2) The effect of work discipline on the performance of employees of PT. Global Permai Abadi Medan City, (3) The influence and work discipline on the performance of employees of PT. Global Permai Abadi Medan City This research is an associative causal research using a quantitative approach. The population of this research is the employees of PT. Global Permai Abadi Medan City which opens 30 permanent employees with saturated sampling technique. Collecting data using a questionnaire. The problem of this research is the problem of employee performance when carrying out their work, where employees cannot complete their work on time and there are also employees who cannot work well, employee performance, employee performance is not optimal, some employees who do not follow the working hours regulations are in companies, such as there are some employees who come home from work not on time when they are supposed to go home, thus hampering the activities that exist in the employees of PT. Global Permai Abadi Medan City. Data collection techniques used in this research are questionnaires, interviews, in analyzing the data and information needed, the authors use data analysis techniques including multiple linear regression, classical assumption test, t test, F test and coefficient of determination test. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji dan Syukur Kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata-1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai mana mestinya. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua Bapak Ir. M. Aswin dan Ibu Amnah atas segala Doa, dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi dengan baik sampai dengan selesai.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Segenap seluruh Dosen dan Pegawai Biro Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis ilmu dari awal perkuliahan hingga saat ini.
9. Bapak Saiman dan seluruh staff Pegawai di PT. Global Permai Abadi Kota Medan.
10. Seluruh Teman-Teman Seperjuangan dan saudara yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua bantuan, waktu dan dukungannya.

Saya berharap semoga Skripsi ini kedepannya bisa bermanfaat bagi mereka yang membutuhkan. Namun saya juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran sangat saya harapkan. Akhir kata ini penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2022

Penulis

FATHYAH SAUMA RAFIQAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Motivasi.....	15
2.1.3. Disiplin Kerja	19
2.2. Kerangka Konseptual	26
2.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.2.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3. Hipotesis Penelitian	29
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Pendekatan Penelitian.....	31
3.2. Definisi Operasional Variabel	31

3.2.1.	Kinerja Karyawan.....	31
3.2.2.	Motivasi.....	32
3.2.3.	Disiplin Kerja	32
3.3.	Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6.	Teknik Pengolahan Data	35
3.6.1.	Uji Validitas	35
3.7.	Uji Realibilitas.....	37
3.8.	Teknik Analisis Data.....	39
3.8.1.	Uji Asumsi Klasik	39
3.8.2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.8.3.	Pengujian Hipotesis	41
3.8.4.	Koefisien Determasi	43
BAB 4	HASIL PENELITIAN	43
4.1.	Deskripsi Data.....	45
4.1.1.	Identitas Responden	45
4.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.2.1.	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.2.2.	Variabel Motivasi Kerja (X_1)	49
4.2.3.	Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	51
4.3.	Analisis Data	52
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik	52
4.4.	Regresi Linier Berganda.....	56

4.4.1. Metode Regresi Linier Berganda	56
4.5. Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.1. Uji t Atau Uji Parsial.....	58
4.5.2. Uji F (Uji Signifikan Simultan).....	60
4.5.3. Koefisien Determasi (R^2)	61
4.6. Pembahasan.....	62
4.6.1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	63
4.6.3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran.....	66
5.3. Keterbatasan Penelitian	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2. Data Ke Tidakhadiran Karyawan Tahun 2021	6
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 3.2. Indikator Motivasi.....	32
Tabel 3.3. Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	33
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	36
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	37
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	37
Tabel 3.9. Hasil Uji Realibilitas	38
Tabel 4.1. Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Usia	46
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Lama Bekerja	47
Tabel 4.5. Persentase Jawaban Responden	48
Tabel 4.6. Persentase Jawaban Responden	49
Tabel 4.7. Persentase Jawaban Responden	51
Tabel 4.8. Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.9.....	57
Tabel 4.10. Hasil Uji t.....	58
Tabel 4.11. Hasil uji F.....	60
Tabel 4.12. Model Summary.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Variabel Motivasi.....	27
Gambar 2.2. Variabel Disiplin Kerja	28
Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	29
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	42
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	43
Gambar 4.1.	53
Gambar 4.3. Kriteria Pengujian Uji t	58
Gambar 4.4. Kriteria Pengujian Uji t	59
Gambar 4.5. Kriteria Pengujian Uji F	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik itu bekerja dibidang jasa maupun non jasa pasti mempunyai tujuan yang akan di capai. Tujuan tersebut membuat perusahaan mampu menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat, Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia sebagai penggerak atau pelaksana utama dari kegiatan perusahaan. Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya kompetisi dalam dunia usaha. kompetisi tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif berarti (usaha, tindakan) mampu mendatangkan hasil, sedangkan efektif berarti mampu melakukan suatu tugas dengan benar dan hati-hati. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing dan keunggulan dibandingkan para pesaingnya. Keuntungan dari sebuah bisnis akan diperoleh melalui beberapa factor, Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan atau melalui sumber daya yang dimilikinya.

Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur dan mengkoordinir sumber daya

manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan keuntungan atau profit yang tinggi (Sabrina, 2021).

PT. Global Permai Abadi merupakan perusahaan yang menspesialisasikan diri pada Penyediaan Jasa Tenaga Kerja (PJTK) tetap dan kontrak dan Pemborongan Pekerjaan (PP). Bahwa sudah ada dasar hukum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa pekerja/karyawan, PT. GLOBAL PERMAI ABADI didukung oleh tenaga yang cukup berpengalaman, terlatih, terdidik, berdedikasi dan profesionalitas yang tinggi.

Tujuan PT. Global Permai Abadi dalam hal ini adalah untuk menjalin kerja sama terhadap Perusahaan Pemakai Jasa dalam hal Penyediaan Tenaga kerja yang berkualitas dan bertanggung jawab serta profesional dibidangnya sehingga membantu dan melayani. Adapun Standar Layanan Kerja yang tawarkan kepada Perusahaan Pemakai Jasa ,ini dikemas dalam Standar Operasional Prosedur (SOP).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral rangka upaya mencapai maupun etika (Arianty, 2015). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. berikut adalah tabel pencapaian kinerja pegawai PT. Global Permai Abadi Kota Medan pada 2 tahun belakang:

Tabel 1.1. Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan

Tahun	Nilai Kinerja
2020	95,60%
2021	90,20%

Sumber: Bagian HRD PT. Global Permai Abadi Kota Medan

Pada tabel diatas menunjukkan kinerja perusahaan pegawai PT. Global Permai Abadi Kota Medan, mengalami penurunan dan tidak sesuai target selama 2 tahun berturut-turut, pada tahun 2020 nilai kinerja pegawai 95,60% , dan pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu tahun 2021 dengan nilai kinerja sebesar 90,20%.

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Murti & Srimulyani, 2013). Berdasarkan hasil wawancara dengan Senior Supervisor PT. Global Permai Abadi, pemberian motivasi yang dilakukan di perusahaan tersebut setiap hari ketika briefing sebelum melakukan pekerjaan dan sesudah melakukan pekerjaan dalam bentuk evaluasi, selanjutnya pengarahan yaitu para manajer mengarahkan memimpin dan mempengaruhi para bawahannya (J. S. Hasibuan., 2016)

Menurut Bapak Saiman selaku HRD PT. Permai Abadi Global Setiap karyawan termotivasi secara berbeda karena mereka berasal dari latar belakang yang berbeda. Motivasi karyawan dapat dilihat dari berapa hal yang pertama adalah perilaku karyawan staf PT. Gloal Permai Abadi memiliki catatan untuk tentang keterlambatan melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan ini bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik di tempat kerja

menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya perilaku karyawan yang buruk di tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Motivasi karyawan juga dapat dilihat dari upaya karyawan. Karyawan kantor PT. Global Permai Abadi memiliki karyawan yang bekerja sekeras mungkin dan sesingkat mungkin sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Misalnya di tempat kerja seorang karyawan tidak cukup hanya datang tepat waktu tetapi juga melihat seberapa serius dan fokus mereka dalam bekerja. Kegigihan karyawan juga dapat menunjukkan motivasi seseorang seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja meskipun ada hambatan dan kesulitan. Misalnya jika ada masalah cuaca atau masalah kesehatan apakah karyawan selalu datang tepat waktu dan apakah mereka benar-benar melakukan pekerjaannya seperti biasa atau memilih hal-hal lain seperti meminta izin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dikecualikan jika terjadi gangguan kesehatan pada karyawan kantor utama di PT. Global Permai Abadi.

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Dengan disiplin semua pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan (Tanjung, 2017). Bagi seorang karyawan kedisiplinan mutlak harus dimiliki untuk menjaga kemampuan dan keterampilannya sehingga menjadi sumber yang dapat diandalkan untuk memajukan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan

namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit.

Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya. Dari wawancara yang dilakukan dengan *Senior Supervisor* dan *Leader Project*, Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT. Global Permai Abadi dalam setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan, PT. Global Permai Abadi masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja.

Tabel 1.2. Data Ke Tidakhadiran Karyawan Tahun 2021

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TIDAK HADIR	PERSENTASE (%)
JANUARI	34	12	40%
FEBRUARI	34	9	30%
MARET	34	11	37%
APRIL	34	8	27%
MEI	34	10	33%
JUNI	34	5	12%
JULI	34	13	43%
AGUSTUS	34	7	17%
SEPTEMBER	34	8	27%
OKTOBER	34	11	37%
NOVEMBER	34	10	33%
DESEMBER	34	9	32%
RATA-RATA:			34%

(Sumber: Laporan Presensi PT. Global Permai Abadi Tahun 2021)

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi berbagai masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang bekerja belum sesuai standar.
2. Hasil dari kinerja karyawan masih fluktuatif dan kurang maksimal.
3. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
4. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi setiap bulan.

5. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Permai Abadi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Permai Abadi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Permai Abadi ?

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
 - b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (*human resources*) pada umumnya.
 - c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin karyawan di perusahaan.

- b. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat menamahi pengetahuan dan pengalaman serta mampu menerapkan teori perkuliahan ke dunia nyata.
- c. Bagi Peneliti lain Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian sejenis dan sebagai referensi/sumber informasi bagi yang membutuhkan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut (Jufrizen.J, 2021) Peran penting dari sebuah kinerja berhubungan dengan laba atau pendapatan dari sebuah perusahaan tersebut. Apabila kinerja dari sebuah perusahaan tersebut baik maka akan menghasilkan laba atau pendapatan yang bisa membantu perekonomian keluarga dari manusia yang berkerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Maarif & Kartika, 2021) kinerja merupakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Dan menurut (Jufrizen, 2020) Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan

Kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Handoko, 2016).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

(Harahap & Tirtayasa, 2020) mengatakan Kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah pegawai mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Definisi lain datang dari (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Ary & Sriathi, 2019) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugastertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan dari pernyataan tersebut ialah Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Jufrizen, J 2018) Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan, Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut.

Adapun penilaian kinerja menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra & Adnyani, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

Menurut (Rani & Mayasari, 2015) Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) penilaian kerja sama dengan kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Berdasarkan pengertian diatas penilaian kinerja dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan, dengan adanya penilaian kinerja proses kinerja pada karyawan semakin meningkat.

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Wirawan, 2015) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).

- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut (Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

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

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kerja Sama

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerja sama. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Menurut (Murti & Srimulyani, 2013) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Menurut (Rachmawati, 2017) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Menurut (Astuti, 2019) motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Yusuf, 2018)“mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

2.1.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.2.3. Karakteristik Motivasi

Menurut (Ishaya et al., 2015) motivasi kerja memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi merupakan fenomena psikologis dimana terdapat dorongan dari dalam untuk mencapai sesuatu yang lebih baik, individu akan termotivasi dengan baik jika kinerja yang dicapai dan hubungan organisasi bersifat positif.
- 2) Motivasi merupakan suatu proses yang berkesinambungan.
- 3) Motivasi disebabkan karena nilai atau harapan yang dirasakan oleh individu.
- 4) Individu akan termotivasi jika ada dorongan yang bersifat positif, misalnya mengacu insentif yang ditawarkan oleh organisasi untuk mencapai efisiensi.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pegawai oleh pimpinannya merupakan suatu proses motivasi dalam bekerja, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban, Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan tidak sama untuk semua karyawan dan berubah dari waktu ke waktu. Selain itu kebutuhan yang berbeda pada setiap tingkat sangat memperumit tindakan motivasi manajer. Di mana sebagian besar manajer sangat ambisius termotivasi untuk mencapai kepuasan.

2) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut memengaruhi pribadi pegawai tersebut.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Tirtayasa, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Faktor-faktor motivasi yaitu: (1) Promosi, (2) Prestasi kerja, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Penghargaan, (5) Tanggung jawab, (6) Pengakuan, (7) Keberhasilan dalam bekerja.

(Nugroho, 2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.5. Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja

yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Beberapa indikator motivasi menurut (George & Jones, 2012) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang

ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan

Selain pentingnya disiplin kerja dalam bekerja pegawai juga harus pandai mensyukuri gaji dan fasilitas yang mereka terima karena pada umumnya factor kepuasan kerja adalah gaji dan fasilitas bila pegawai bisa menerima dan mensyukuri gaji dan fasilitas tempat ia bekerja maka kemungkinan ia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja namun apa bisa ia tidak bias menerima dan mensyukuri gaji yang di berikan kepadanya maka para pegawaipun akan susah untuk mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga berdampak kepada kurang efesiennya kinerja para pegawai (Arianty et al., 2016). Menurut (Jufrizen, 2020) karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja

Menurut (Nurrofi, 2012) Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari Pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para Pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai.

Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai (Syahrial, R. I., & Chalidyanto, 2014).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau anggota suatu organisasi ingin mematuhi dan menegakkan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2015), terdapat empat perspektif disiplin kerja yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (Retibutive Discipline)

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline)

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif Hak-Hak Individu Perspektif (Individual Right Perspective)

Hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective)

Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.2. Karakteristik Disiplin Kerja

Perilaku disiplin kerja, menurut (Rivai & Sagala, 2015) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketaatan. Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis.
 - a. Self dicipline. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.
 - b. Command dicipline. Disiplin yang muncul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut (Handoko, 2016) membagi disiplin kerja menjadi tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya preventif bagi pegawai agar tidak melanggar aturan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan mempertahankan disiplin diri mereka bukan hanya karena mereka dipaksa oleh manajemen. Untuk aturan seperti: ketekunan penggunaan jam kerja menghormati tenggat waktu menyelesaikan pekerjaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan terhadap pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif meliatkan pengenalan hukuman yang leih erat untuk pelanggaran erulang sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk mengamil tindakan korektif seelum hukuman yang leih erat diterapkan. Tahapan sanksi progresif adalah teguran lisan teguran tertulis skorsing dan pemberhentian.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Nurrofi, 2012) faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap bisnis karena kepemimpinan dalam bisnis selalu menjadi contoh bagi karyawan. Bawahan meniru apa yang dilihatnya setiap hari.

3. Peraturan

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan memberikan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada,

maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Pengawasan pimpinan

Pengawasan manajemen diperlukan untuk mengarahkan para petugas agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Dengan pengawasan seperti itu beberapa karyawan akan terbiasa menegakkan disiplin kerja.

6. Perhatian kepada pegawai

Seorang karyawan tidak hanya senang ketika menerima gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menantang tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari atasannya. Keluhan dan masalah mereka ingin didengar dan solusi dicari dll

Menurut (Hasibuan, 2016) faktor-fsktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

(Rivai & Sagala, 2015) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 3 (tiga) indikator seperti:

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman.
3. Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya eraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

(Malayu & Hasibuan, 2017) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

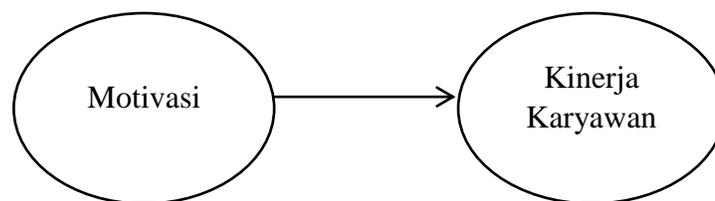
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu pendorong bagi seseorang agar mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Wicaksono, 2014).

Menurut (J. S. Hasibuan, 2019) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu motivasi harus ditransmisikan kepada setiap orang dan terutama para karyawan yang bekerja di perusahaan agar produktivitas perusahaan meningkat. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatkan kinerja karyawan menambah nilai bagi bisnis itu sendiri dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan (Jufrizen, 2017), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Variabel Motivasi

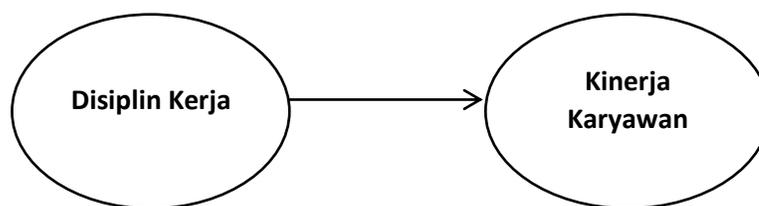
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh karyawan yang berada dilingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat luas. Menurut (Arianty, 2017) faktor tingkat kedisiplinan manusia dapat dijadikan sebagai tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih

oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Disiplin merupakan awal dari kesatuan persepsi visi dan misi seseorang sehingga dilaksanakan menurut suatu prosedur atau aturan. Disiplin juga menjadi faktor dalam mencapai tujuan bisnis. (Bahagia & Putri, 2021) seseorang pekerja juga harus memperhitungkan berbagai faktor minat untuk dipromosikan seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya, Oleh karena itu tidak heran jika manajemen suatu perusahaan memerlakukan aturan yang tegas mengenai disiplin ini.

Hasil penelitian menunjukkan (Jufrizen, 2018), (Arif et al., 2019), (Arif et al., 2020) dan (Tanjung, 2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.



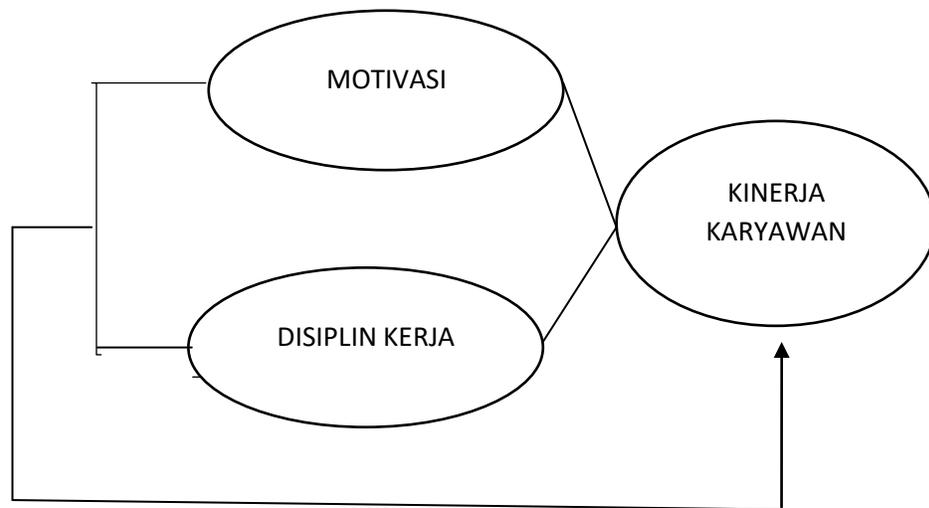
Gambar 2.2. Variabel Disiplin Kerja

2.2.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Rivai & Sagala, 2015) Motivasi karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan

tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Oleh karena itu dengan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan serta menunjukkan banyak karyawan yang tidak masuk setiap bulannya pada tahun 2021, sehingga mengakibatkan hasil kinerja karyawan kurang maksimal. Kinerja karyawan selama tahun 2021 juga mengalami naik turun dilihat dari hasil nilai pekerjaan yang telah dilakukan.



Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah keadaan yang menyatakan hubungan antara variabel yang diteliti juga mencerminkan jenis dan jumlah rumus yang dijawab oleh penelitian teori yang digunakan untuk membentuk hipotesis jenis dan besaran asumsi

serta statistika. Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi memiliki dua variabel bebas (X) atau *independent variable* dan satu variabel terikat (Y) atau *dependent variable*.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan.
3. Adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). (Sugiyono, 2018) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Untuk mengukur kinerja, digunakan empat indikator yaitu:

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Sikap	2
4	Kerja Sama	2

3.2.2. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (M. S. Hasibuan, 2017). Beberapa indikator motivasi menurut (George & Jones, 2012) yakni:

Tabel 3.2. Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Perilaku Karyawan	2
2	Usaha Karyawan	2
3	Kegigihan Karyawan	2

3.2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan (Rivai & Sagala, 2015) kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang. Dalam penelitian ini variabel disiplin diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh, yaitu:

Tabel 3.3. Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kehadiran	2
2	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	2
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	2

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Global Permai Abadi Kota Medan Jl. Bilal Komp. Bilal Prima No. B10 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan yang dilakukan pada bulan April hingga Selesai pada tahun 2022.

Tabel 3.4. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul		■																			
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■													
3	Seminar Proposal									■												
4	Pengolahan Data										■											
5	Penyusunan Skripsi											■	■									
6	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																				■	■

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan PT. Global Permai Abadi

Tabel 3.5
Daftar Pegawai PT.Global Permai Abadi Kota Medan

NO	Unit Kerja	Jumlah
1	Administrasi	5
2	Divisi Regional	8
3	Perekrutan Karyawan	9
4	Pelatihan dan Pengembangan	11
JUMLAH		34

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2011), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga PT. Global Permai Abadi yang berjumlah 34 orang akan dijadikan sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek penelitian melalui penyebaran angket dan kuisioner.
2. Data sekunder adalah data yang sudah ada ketika penelitian dilakukan (Sugiyono, 2011) Sumber data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari _iterature majalah dan tulisan yang yang relevan dengan pokok masalah guna mendapatkan landasan teoritis sebagai dasar melakukan penelitian.

Kode	Variabel	Nilai
STS	SANGAT TIDAK SETUJU	1
TS	TIDAK SETUJU	2
N	NETRAL	3
S	SETUJU	4
SS	SANGAT SETUJU	5

3.6. Teknik Pengolahan Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden. Penghitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi Pearson dengan melihat nilai signifikansi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikansi menunjukkan angka < 0,05 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi > 0,05 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014).

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

Dimana:

r = koefisien korelasi antara variabel x dan y

X = jumlah pengamatan variabel X

Y = jumlah pengamatan variabel Y

n = banyaknya pengamatan

X^2 = jumlah kuadrat X

Y^2 = jumlah kuadrat Y

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	0.487	0,339	Valid
2	0.719	0,339	Valid
3	0.546	0,339	Valid
4	0.488	0,339	Valid
5	0.459	0,339	Valid
6	0.484	0,339	Valid
7	0.461	0,339	Valid
8	0.703	0,339	Valid

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Berdasarkan data uji validitas kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

No Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
1	0.526	0,339	Valid
2	0.411	0,339	Valid
3	0.384	0,339	Valid
4	0.419	0,339	Valid
5	0.538	0,339	Valid
6	0.734	0,339	Valid

(Sumber : *Output SPSS 77*)

Berdasarkan data uji validitas motivasi diatas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
1	0.486	0,339	Valid
2	0.342	0,339	Valid
3	0.553	0,339	Valid
4	0.660	0,339	Valid
5	0.831	0,339	Valid
6	0.764	0,339	Valid

(Sumber : *Output SPSS 77*)

Berdasarkan data uji validitas disiplin kerja diatas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.7. Uji Realibilitas

Menurut Juliandi et al., (2014) reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan dan kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas

adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

$\sum 1^2$ = varians butir

Kriteria pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka realibilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien realibilitas yakni Alpha $\leq 0,6$ maka realibilitas kurang baik.

Tabel 3.9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.760	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0.347	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.655	Reliabel

Sumber : Output SPSS 27)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel $0,759 > 0,361$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau

dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2018).

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut (Ghozali, 2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1. Uji Normalitas Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:
 - a. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2015)
 - b. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2015).

2. Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya (Azizah et al., 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila :

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = error

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Mardiyati et al., 2012). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variable independen terhadap variabel dependen apakah masing-masing variable independen berpengaruh positif atau negatif. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien Disiplin Kerja

Selain itu menurut (Firman & Harahap, 2021) Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

3.8.3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

a. Uji Parsial (uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

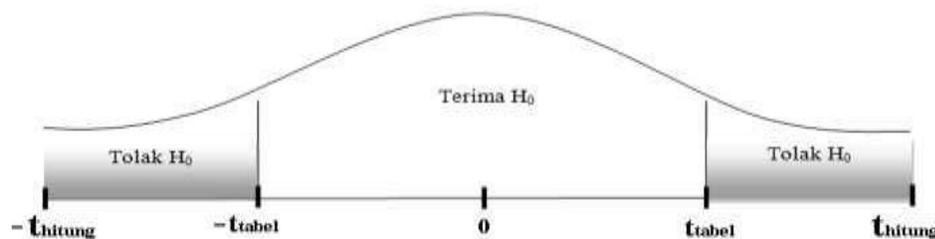
$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk Pengujian :

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

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

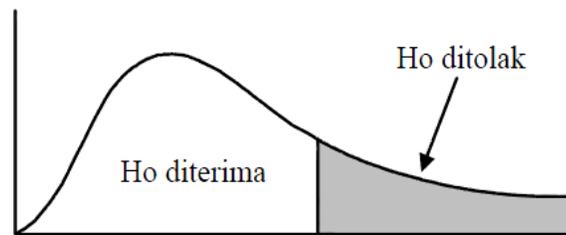
b. Uji Simultan (Uji f)

Rumus dari Uji F adalah sebagai berikut :

$$f = \frac{R^2/(K-1)}{(1-R^2)/(n-K)}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien Determinasi
 N : Banyaknya Sampel
 K : Banyaknya variabel bebas



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F
 Dengan asumsi (F_{hitung})

- 1) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : ditolak bila $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$

3.8.4. Koefisien Determasi

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

penden. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 27.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi kota Medan. (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi kota Medan. (3) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi kota Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Global Permai Abadi kota Medan yang berjumlah 34 orang karyawan tetap. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel (X_1), 6 pernyataan untuk variabel (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel (Y). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Ketentuan di atas berlaku dalam menghitung motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

4.1.1. Identitas Responden

4.1.1.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	perempuan	22	64.7	64.7	64.7
	laki-laki	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Dari 34 karyawan tetap yang bekerja di PT. Global Permai Abadi Kota Medan dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 35,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 64,7%. Dengan demikian mayoritas responden dari PT. Global Permai Abadi Kota Medan adalah Perempuan.

4.1.1.2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30	29	85.3	85.3	85.3
	30-40	2	5.9	5.9	91.2
	>41	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil karyawan dengan usia 20-30 tahun sebesar 83,3%, usia 30-40 tahun sebesar 5,9%, dan > 41 tahun sebesar 8,8%, Maka Karyawan paling banyak berada direntang usia 20-30 tahun, karena masa produktif seseorang berada pada usia tersebut.

4.1.1.3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir
Pendidikan

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	13	38.2	38.2	38.2
	D3	2	5.9	5.9	44.1
	S1 (STRATA 1)	18	52.9	52.9	97.1
	S2 (STRATA 2)	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Berdasarkan jawaban dari tabel tersebut, mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan antara SMA sebesar (38,2%). D3 (5,9%),S1 (52,9%), dan S2 sebesar (2,9%). Maka tingkat pendidikan paling tinggi yaitu S1 (Strata 1).

4.1.1.4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja
lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	28	82.4	82.4	82.4
	6-10 Tahun	3	8.8	8.8	91.2
	> 11 Tahun	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan berdasarkan lama bekerja yaitu 1-5 Tahun (82,4%), 6-10 Tahun (8,8%), >11 Tahun (8,8%), maka tingkat lama bekerja tertinggi ialah pada 1-5 Tahun.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan table frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.2.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5. Persentase Jawaban Responden

Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2.9	23	67.6	10	29.4	0	0	0	0	34	100
2	3	8.8	23	67.6	8	23.5	0	0	0	0	34	100
3	3	8.8	26	76.5	5	14.7	0	0	0	0	34	100
4	2	5.9	21	61.8	11	32.4	0	0	0	0	34	100
5	13	38.2	14	41.2	7	20.6	0	0	0	0	34	100
6	20	58.8	12	35.3	2	5.9	0	0	0	0	34	100
7	24	70.6	8	23.5	2	5.9	0	0	0	0	34	100
8	3	8.8	21	61.8	10	29.4	0	0	0	0	34	100

(Sumber Output SPSS 27)

1. Jawaban responden saya telah melakukan standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan . mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (67.6%).
2. Jawaban responden Saya sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (67.6%)
3. Jawaban responden saya selalu menyelesaikan tugas melebihi target yang telah diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (76.5%)
4. Jawaban Saya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

- mendadak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (61.8)
5. Jawaban responden saya tidak terpaksa jika melakukan pekerjaan yang melebihi target dengan tepat waktu , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (41.2%).
 6. Jawaban responden Saya berinisiatif untuk melakukan segala yang diperintahkanoleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (58.8%)
 7. Jawaban responden saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (70.6%)
 8. Jawaban responden Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (61.8%)

4.2.2. Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 4.6. Persentase Jawaban Responden

Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	8.8	22	64.7	9	26.5	0	0	0	0	34	100
2	2	5.9	28	82.4	4	11.8	0	0	0	0	34	100
3	20	58.8	12	35.3	5	5.9	0	0	0	0	34	100
4	17	50.0	15	44.1	2	5.9	0	0	0	0	34	100
5	15	44.1	17	50.0	2	5.9	0	0	0	0	34	100
6	4	11.8	29	85.3	1	2.9	0	0	0	0	34	100

Sumber : *Output SPSS 27)*

1. Jawaban responden hubungan sosial yang dimiliki antar karyawan terjaga dengan baik , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (64.7%).
2. Jawaban responden saya selalu memotivasi diri saya dalam hal bekerja agar kinerja meningkat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (82.4%)
3. Jawaban responden prestasi kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (58.8%)
4. Jawaban responden saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (50.0%).
5. Jawaban responden saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (44.1%).
6. Jawaban responden saya bersedia jika pimpinan menambah jam kerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (85.3%)

4.2.3. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.7. Persentase Jawaban Responden

Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	50.0	16	47.1	1	2.9	0	0	0	0	34	100
2	16	47.1	16	47.1	2	5.9	0	0	0	0	34	100
3	15	44.1	14	41.2	5	14.7	0	0	0	0	34	100
4	3	8.8	21	61.8	10	29.4	0	0	0	0	34	100
5	4	11.8	15	44.1	14	41.2	1	2.9	0	0	34	100
6	4	11.8	26	76.5	4	11.8	0	0	0	0	34	100

(Sumber : *Output SPSS 27*)

1. Jawaban responden saya dapat hadir dalam sebulan penuh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (50.0%).
2. Jawaban responden saya hadir dikantor sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 16 orang (47.1%)
3. Jawaban responden saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (44.1%)
4. Jawaban responden saya dapat menjalankan budaya perusahaan dengan baik. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (61.8%).
5. Jawaban responden saya mampu selalu berada di tempat kerja selama jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (44.1%).
6. Jawaban responden saya bertanggung jawab dalam menjaga peralatan

perusahaan dengan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (76.5%)

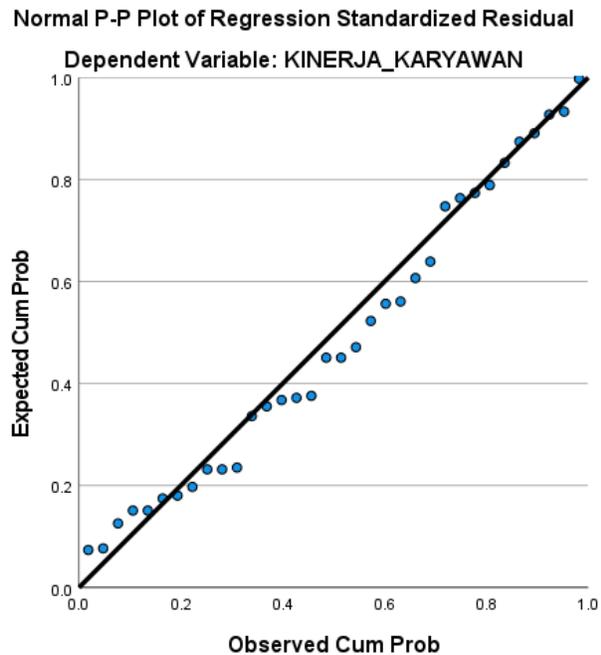
4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabelvariabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada nilai signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1.
(Sumber : *Output SPSS 27*)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.39617959	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.533	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.520
		Upper Bound	.546

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.3.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi jika variance inflation factor (VIF) dibawah < 10,00 dan tolerance value < 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.8. Uji Multikolinieritas

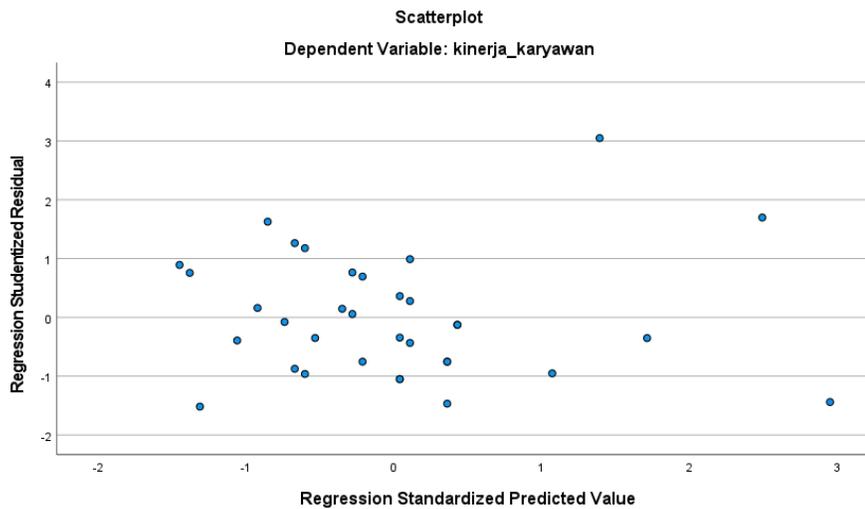
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.967	4.614		.210	.835		
	MOTIVASI	.691	.190	.445	3.640	.001	.827	1.210
	DISIPLIN_KERJA	.569	.142	.489	4.002	.000	.827	1.210

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) adalah $1,210 < 10,00$. Dan nilai tolerance value $0,827 > 0,10$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2. Scat Gambar 4.3.1.3

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Berdasarkan gambar 4.2. diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 (nol), tidak berkumpul di satu tempat. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4. Regresi Linier Berganda

4.4.1. Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 27,0 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu:

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.967	4.614		.210	.835
	motivasi	.691	.190	.445	3.640	.001
	disiplin_kerj a	.569	.142	.489	4.002	.000

Tabel 4.9.
(Sumber : *Output SPSS 27*)

Dari model regresi diatas maka persamaan

$$\text{regresinya adalah: } Y = 967 + 691 X_1 + 569 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika motivasi dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 967.
- 2) Apabila motivasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,691 atau 691% dengan asumsi variabel lain tidak ada perubahan.
- 3) Apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,569 atau 569% dengan asumsi variabel lain tidak ada perubahan.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji t Atau Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak.

**Tabel 4.10. Hasil Uji t
Coefficients^a**

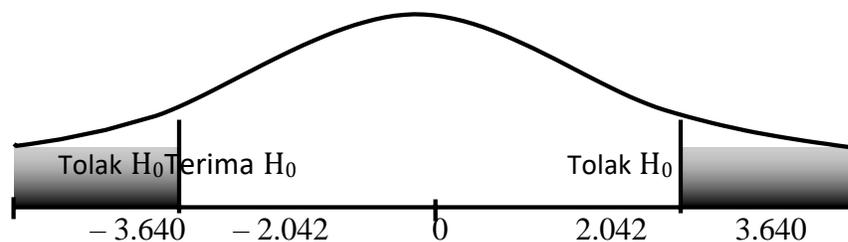
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	4.614		.210	.835
	motivasi	.691	.190	.445	3.640	.001
	disiplin_kerj	.569	.142	.489	4.002	.000

(Sumber : *Output SPSS 27*)

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1.1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha 0,05$ dengan nilai t untuk $n 34 - 3 = 31$ adalah 2,042 $t_{hitung} = 3,640$ dan $t_{tabel} = 2,042$.

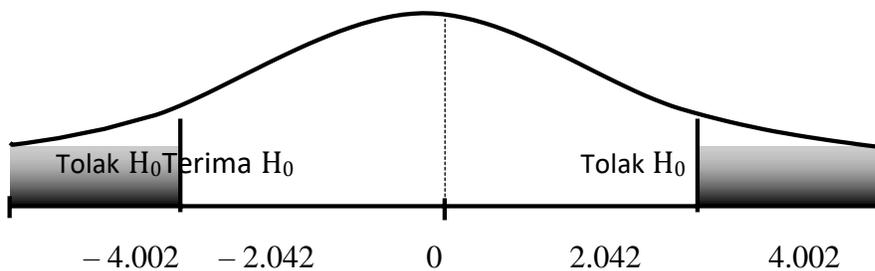


Gambar 4.3. Kriteria Pengujian Uji t

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2.640 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.042 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.025 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan.

4.5.1.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan . Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 0,05 dengan nilai t untuk n 34 - 3 = 31 adalah $t_{hitung} = 4.002$ dan $t_{tabel} = 2,042$



Gambar 4.4. Kriteria Pengujian Uji t

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja 4.002 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.042 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan.

4.5.2. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.908	2	51.954	25.037	.000 ^b
	Residual	64.327	31	2.075		
	Total	168.235	33			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi

(Sumber: Output SPSS 27)

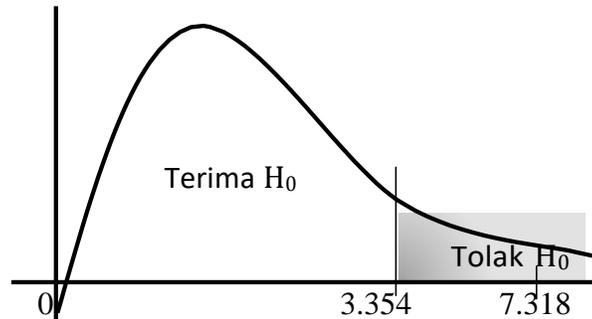
Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,037 sedangkan nilai F_{tabel} $(n-k) 34-3= 31$ dan $(k-1) = 3-1=2$ yaitu 3,30 atau dengan nilai signifikan $F_{hitung} 0.000 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0.05 (sig.2-tailed ≤ 0.05)

2. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0.05 (sig.2-tailed ≤ 0.05)

Berikut kurva pengujian hipotesis uji f:



Gambar 4.5. Kriteria Pengujian Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25.037 dengan tingkat signifikan sebesar 0.003. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.30 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.037 > 3.30$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan.

4.5.3. Koefisien Determasi (R^2)

Tabel 4.12. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.593	1.44051

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi
(Sumber : *Output SPSS 27*)

Dari hasil perhitungan dapat diketeahui bahwa koefisien determasi yang diperoleh atau R square yang sebesar 0,618 (618%), variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen, yaitu motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan selisihnya 518% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6. Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu menganalisis pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.6.1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai thitung $3,640 >$ ttabel $2,042$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan. Adapun nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0.691 membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,001$.

Hasil penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yaitu Motivasi yang kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja, dimana jika motivasi yang diberikan sudah sesuai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan hasil kerja yang baik dan bagus sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu perusahaan/instansi tersebut.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari (Wicaksono, 2014) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)”, menunjukan

bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,577$.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Rivai & Sagala, 2015) 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. Motivasi yang ada dalam diri karyawan sangatlah penting sehingga karyawan akan senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang., dengan motivasi tinggi pula dapat menciptakan kompetisi antar karyawan secara sehat agar menjadi karyawan yang berprestasi. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan motivasi tinggi.

4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai t hitung $4,002 > t_{tabel} 2,042$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Permai Abadi Kota Medan.

Adapun nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar $0,569$ membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000$.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Kehadiran merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Karena ketika karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan mereka akan terselesaikan sesuai standar dan hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan daftar kehadiran karyawan, masih tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu bulan, sehingga bisa mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Mathis & Jackson, 2010) 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 kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir.

4.6.3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT global permai abadi kota medan Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) di dapat F hitung sebesar 7,330 sedangkan f tabel 3,354 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,003 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT global permai abadi kota medan.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,352 atau sama dengan 35.2%, sisanya 64.8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, karena didalam diri mereka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu. Menurut (Hasibuan, 2017) “Motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting karena dengan ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Dari hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan karyawan masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika karyawan masih terlambat untuk datang ke kantor, masih ada yang pulang lebih awal dan banyak dari karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan alat keamanan kerja. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan. Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilakukan dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran, dan diberikan surat peringatan yang jelas.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan .
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan.
3. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan.

5.2. Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja masih berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori sedang, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan

kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat.

3. Disarankan pemimpin sebagai atasan harus lebih memperhatikan setiap karyawannya dan kebutuhan karyawannya dengan memberikan pelatihan yang bagus dan sesuai yang diinginkan para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya, karena dengan pelatihan yang bagus dan baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada diperusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan motivasi dan disiplin kerja saja, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang diteliti hanya karyawan tetap bagian sumber daya manusia berjumlah 34 orang sedangkan masih banyak karyawan dari departemen lain yang bekerja di PT.Global Permai Abadi Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. I. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Medan: Perdana Publishing*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 182–191.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Firman, D., & Harahap, E. J. (2021). *Pengaruh Debt To Equity Ratio, Current Ratio Dan Gross Profit Margin Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019*. UMSU.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamli, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (P. U. Sulsellib (ed.)). Bpfe.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hasibuan, J. S., Astuti, R., Effendy, S., Farida, T., Arif, M., Hasibuan, T., & Amny, B. (2016). *Pengantar Bisnis*. CV. Simphoni Baru.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. (2016). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area*. UNIMED.
- Ishaya, G., Kolo, B. A., & Adogbo, K. J. (2015). Influence Of Clients'Behavior On The Cost Advice Function Of Quantity Surveyors: Team Based Approach. *The Nigerian Institute of Quantity Surveyors: 2nd Research Conference–ReCon2 1st to 3rd September 2015*, 670–681.
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jufrizen, J. (2020). [Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis] Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Scofin Indonesia Medan. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (F. Zulkarnain (ed.); Cetakan Pe). UMSU PRESS.

- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (I. Press (ed.)). PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyati, U., Ahmad, G. N., & Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2010. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–17.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nugroho, A. B. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo. Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Putra, K. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Udayana University.
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo.
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. E. Sulasmi & M.Pd (eds.)).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). ALFABETA, cv.

- Sugiyono, S. (2011). *metodologi penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi mix* (Alfabeta (ed.); 10th ed.).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahrial, R. I., & Chalidyanto, D. (2014). Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. In *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, : Vol. 2(2)*.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wicaksono, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

LAMPIRAN

Tabel uji F

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44	199,500	215.70	224,583	230,162	233.98	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

Tabel uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028

HASIL ANALISIS DATA

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	22	64.7	64.7	64.7
	laki-laki	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	29	85.3	85.3	85.3
	30-40	2	5.9	5.9	91.2
	>41	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	13	38.2	38.2	38.2
	D3	2	5.9	5.9	44.1
	S1 (STRATA 1)	18	52.9	52.9	97.1
	S2 (STRATA 2)	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	28	82.4	82.4	82.4
	6-10 Tahun	3	8.8	8.8	91.2
	> 11 Tahun	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.391*	.178	.065	.203	.180	.235	.215	.487**
	Sig. (2-tailed)		.022	.313	.717	.251	.309	.180	.222	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.391*	1	.412*	.352*	.350*	.290	.227	.456**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.022		.015	.041	.042	.097	.197	.007	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.178	.412*	1	.379*	.111	.365*	.434*	.376*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.313	.015		.027	.533	.034	.010	.028	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.065	.352*	.379*	1	.465**	.245	.117	.194	.488**
	Sig. (2-tailed)	.717	.041	.027		.006	.162	.509	.272	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.203	.350*	.111	.465**	1	.481**	.013	.219	.459**
	Sig. (2-tailed)	.251	.042	.533	.006		.004	.944	.214	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.180	.290	.365*	.245	.481**	1	.494**	.254	.484**
	Sig. (2-tailed)	.309	.097	.034	.162	.004		.003	.147	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	.235	.227	.434*	.117	.013	.494**	1	.390*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.180	.197	.010	.509	.944	.003		.022	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	.215	.456**	.376*	.194	.219	.254	.390*	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.222	.007	.028	.272	.214	.147	.022		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.487**	.719**	.546**	.488**	.459**	.484**	.461**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.003	.006	.004	.006	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.312	-.208	.120	-.008	.494**	.526**
	Sig. (2-tailed)		.072	.238	.500	.964	.003	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.312	1	-.142	.000	.000	.460**	.411*
	Sig. (2-tailed)	.072		.424	1.000	1.000	.006	.016
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	-.208	-.142	1	.088	.173	-.077	.384*
	Sig. (2-tailed)	.238	.424		.620	.328	.667	.025
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.120	.000	.088	1	-.105	.186	.419*
	Sig. (2-tailed)	.500	1.000	.620		.556	.292	.014
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	-.008	.000	.173	-.105	1	.378*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.964	1.000	.328	.556		.028	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.494**	.460**	-.077	.186	.378*	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.667	.292	.028		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.526**	.411*	.384*	.419*	.538**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.025	.014	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.347	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-.229	.077	.118	.414*	.437**	.486**
	Sig. (2-tailed)		.193	.665	.508	.015	.010	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	-.229	1	-.046	.326	.064	.101	.342*
	Sig. (2-tailed)	.193		.797	.060	.720	.570	.048
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.077	-.046	1	.246	.422*	.321	.553**
	Sig. (2-tailed)	.665	.797		.161	.013	.064	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.118	.326	.246	1	.386*	.312	.660**
	Sig. (2-tailed)	.508	.060	.161		.024	.072	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.414*	.064	.422*	.386*	1	.671**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.015	.720	.013	.024		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.437**	.101	.321	.312	.671**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.010	.570	.064	.072	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.486**	.342*	.553**	.660**	.831**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.048	.001	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

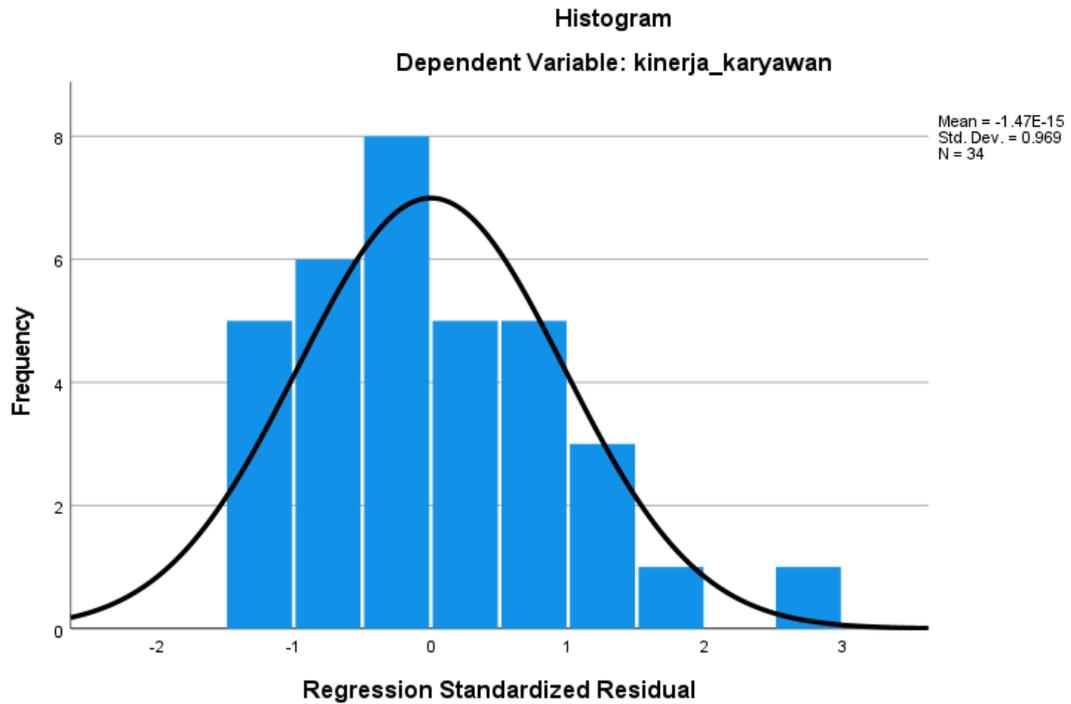
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	6

UJI NORMALITAS



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.8433	37.6524	32.4118	1.77446	34
Std. Predicted Value	-1.447	2.953	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.259	.870	.403	.147	34
Adjusted Predicted Value	29.5713	38.6016	32.3995	1.83837	34
Residual	-2.08771	4.11358	.00000	1.39618	34
Std. Residual	-1.449	2.856	.000	.969	34
Stud. Residual	-1.517	3.049	.005	1.034	34
Deleted Residual	-2.60156	4.68961	.01231	1.59620	34
Stud. Deleted Residual	-1.551	3.585	.022	1.092	34
Mahal. Distance	.100	11.069	1.941	2.370	34
Cook's Distance	.000	.434	.052	.109	34
Centered Leverage Value	.003	.335	.059	.072	34

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

UJI F ATAU UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.908	2	51.954	25.037	.000 ^b
	Residual	64.327	31	2.075		
	Total	168.235	33			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

UJI MULTIKOLINIERITAS

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	.967	4.614		.210	.835					
	motivasi	.691	.190	.445	3.640	.001	.648	.547	.404	.827	1.210
	disiplin_kerja	.569	.142	.489	4.002	.000	.674	.584	.444	.827	1.210

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.593	1.44051	.618	25.037	2	31	.000	1.433

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Correlations

		kinerja_karyawan	motivasi	disiplin_kerja
Pearson Correlation	kinerja_karyawan	1.000	.648	.674
	motivasi	.648	1.000	.416
	disiplin_kerja	.674	.416	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja_karyawan	.	.000	.000
	motivasi	.000	.	.007
	disiplin_kerja	.000	.007	.
N	kinerja_karyawan	34	34	34
	motivasi	34	34	34
	disiplin_kerja	34	34	34

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja_karyawan	32.4118	2.25788	34
motivasi	25.2059	1.45184	34
disiplin_kerja	24.6176	1.93868	34

KOEFISIEN DETERMASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.593	1.44051

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.39617959	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.533	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.520
		Upper Bound	.546

a. Test distribution is Normal.

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	4.614		.210	.835
	motivasi	.691	.190	.445	3.640	.001
	disiplin_kerja	.569	.142	.489	4.002	.000

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT.GLOBAL PERMAI ABADI KOTA MEDAN

Responden Yth,

Saya mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Kuesioner penelitian ini hanya bersifat akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesedian anda untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon Bapak/Ibu memilih satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang.
2. Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan yang tersedia.

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia

- 20-30 tahun
- 31-40 tahun
- > 41 tahun

3. Lama kerja

- 1-5 tahun
- 6-10 tahun
- >11 tahun

4. pendidikan Terakhir

- SMA/SMK/MA
- D3
- S1
- S2

B. DAFTAR PERNYATAAN RESPONDEN

Berikut ini penilaian Bapak/Ibu/Sdr(i) mengenai Kepemimpinan, Kinerja Pegawai dan Motivasi. Mohon Bapak/Ibu/Sdr(i) memberi tanda ceklis(√) pada kolom jawaban yang sudah disediakan, dengan menggunakan petunjuk sebagai berikut:

Persamaan Skorsing: 1= SANGAT TIDAK SETUJU

2= TIDAK SETUJU

3= NETRAL

4= SETUJU

5= SANGAT SETUJU

INDIKATOR	PERNYATAAN
1. kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - saya telah melakukan standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan - Saya sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab
2. kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - saya selalu menyelesaikan tugas melebihi target yang telah diberikan atasan - Saya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan
3. sikap	<ul style="list-style-type: none"> - saya tidak terpaksa jika melakukan pekerjaan yang melebihi target dengan tepat waktu - Saya berinisiatif untuk melakukan segala yang diperintahkan oleh atasan
4. kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> - saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan - Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan
MOTIVASI	
INDIKATOR	PERNYATAAN
1. perilaku karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - hubungan social yang dimiliki antar karyawan terjaga dengan baik. - saya selalu memotivasi diri saya dalam hal bekerja agar kinerja meningkat
2. usaha karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - prestasi kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan harapan perusahaan - saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan
3. kegigihan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam bekerja - saya bersedia jika pimpinan menambah jam kerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan.

DISIPLIN KERJA	
INDIKATOR	PERNYATAAN
1. kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - saya dapat hadir dalam sebulan penuh - saya hadir dikantor sesuai jam kerja yang telah ditetapkan
2. ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dalam perusahaan - saya dapat menjalankan budaya perusahaan dengan baik
3. ketaatan pada standart kerja	<ul style="list-style-type: none"> - saya mampu selalu berada di tempat kerja selama jam kerja - saya bertanggung jawab dalam menjaga peralatan perusahaan dengan sebaik mungkin

kinerja karyawan									motivasi						disiplin kerja							
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	3	5	5	5	4	26	5	4	4	3	4	4	24
3	3	4	4	4	3	5	4	30	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	4	3	3	24
4	4	3	4	4	5	5	4	33	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	3	4	4	24
4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	4	4	26
4	3	4	3	4	5	4	3	30	3	4	4	5	4	4	24	4	5	5	4	2	4	24
3	3	4	3	4	5	5	4	31	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	4	3	4	25
4	4	4	3	3	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	4	4	4	25
4	3	4	3	3	5	5	4	31	3	4	5	3	3	4	22	5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	3	3	5	5	3	31	3	4	5	4	5	4	25	5	4	4	4	4	4	25
3	3	4	4	3	5	5	4	31	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	3	3	4	22
3	3	3	3	3	5	5	3	28	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	3	3	5	5	3	31	3	4	5	4	5	4	25	4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	3	4	4	5	4	31	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	4	5	4	5	3	32	3	4	5	5	4	4	25	5	4	5	3	4	4	25
4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	5	5	4	4	26	5	4	3	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	5	4	4	26	5	4	3	3	4	4	23
3	4	4	4	5	4	4	3	31	4	3	5	5	4	4	25	4	5	3	3	3	4	22
4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	25	4	5	3	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	4	3	32	4	4	5	4	5	4	26	4	5	3	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	3	4	32	3	4	5	4	5	4	25	4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	4	5	5	4	33	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	4	4	4	27
3	4	4	4	4	5	5	4	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	3	3	4	25
4	4	4	4	4	5	5	3	33	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	3	3	25
3	4	4	4	4	5	5	4	33	4	3	4	5	4	4	24	5	4	4	4	3	4	24
4	4	3	4	5	5	5	3	33	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	4	3	3	21
4	4	3	4	5	4	5	4	33	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	5	3	4	3	30	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	3	3	23
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	5	4	5	4	25	5	4	5	4	4	4	26
4	3	3	3	5	4	5	4	31	4	4	4	5	3	3	23	5	3	5	3	3	4	23
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	5	5	3	4	35	5	4	4	3	5	5	26	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	3	4	4	5	26	5	4	4	5	5	5	28



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1881/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2021

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

Medan,
28/12/2021

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
NPM : 1805160437
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

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

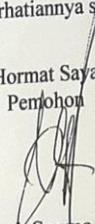
Identifikasi Masalah : Judul 1 : motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah, masih banyak karyawan yang bekerja belum sesuai standart, dan kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan.
Judul 2 : Tekanan kerja sangat banyak dan harus selesai dalam sehari, tidak masih banyak tugas-tugas yang tertunda dan kurang mendapat perhatian untuk segera diselesaikan.
Judul 3 : banyak nya kesenjangan yang terjadi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dan rasa ketidak nyamanan karyawan kontrak dalam bekerja di suatu perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing
2. Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian: PT. Global Permai Abadi

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

Hormat Saya
Pemohon


(Fathyah Sauma Rafiqah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1881/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2021

Nama Mahasiswa : Fathyah Sauma Rafiqah
NPM : 1805160437
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si 28/12/2021

Judul Disetujui**) : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja
Terdapat Kinerja Karyawan Outsourcing
di PT. Global Permai Abadi
.....
.....

Medan,

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Dosen Pembimbing


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

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi" Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online. Halaman ke 2 dari 2 halaman



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

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

Nomor : 195 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 26 Jumadil Akhir 1443 H
29 Januari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Global Permai Abadi
Jln.Bilal Komp.Bilal Prima No.B10 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : **Fathyah Sauma Rafiqah**
Npm : **1805160437**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :

1. Pertinggal



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

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 195 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 29 Januari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
N P M : 1805160437
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 29 Januari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 26 Jumadil Akhir 1443 H
29 Januari 2022 M



Dekan

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fathyah Sauma Rafiqah
NPM : 1805160437
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Permai Abadi Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ditetapkannya penhian di sertakan di buku penkuan FE UBM di parubuki	6/2.22	
Bab 2	penelitian ini di lakukan di perusahaan yang memiliki variabel data di perusahaan sama	12/3.22	
Bab 3	✓		
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Aceh dan memenuhi syarat untuk diseminarkan	23/3.22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
N.P.M. : 1805160437
Tempat / Tgl.Lahir : Klambir Lima, 24 Desember 2000
Alamat Rumah : Jalan Klambir V Pasar V
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Permai Abadi Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Letak kelainan tulisan Materi Karyawan.
Bab II	Table Penjabaran Perburuan tentang absensi karyawan
Bab III	Walaupun kerangka konseptual dijelaskan semua
Lainnya	Gunakan Mendeleev
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Jasman Saripuddin, SE, M.Si

Sekretaris

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

Pemanding

Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany, SE., M.M.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
N .P.M. : 1805160437
Tempat / Tgl.Lahir : Klambir Lima, 24 Desember 2000
Alamat Rumah : Jalan Klambir V Pasar V
JudulProposal : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Permai Abadi Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin, SE, M.Si*

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

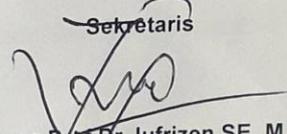
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

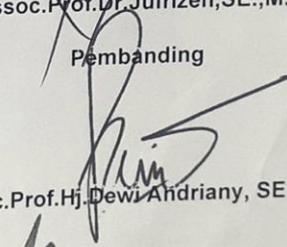
Pembimbing


Jasman Saripuddin, SE, M.Si

Sekretaris

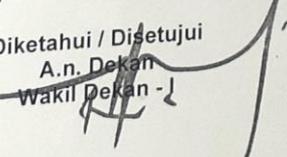

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.

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




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



PT. GLOBAL PERMAI ABADI

Office : Jl. Bilal Komp. Bilal Prima No.810 Medan
Telp : 061-8643500, Hp : 0823-7008-8807
Email : globalpermaalabadi_outsource@yahoo.com

No. : 108/VIII/A/2022
Hal : Keterangan Selesai
Riset

Medan, 1 Agustus 2022

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Dengan Hormat
Sehubungan Mahasiswa :

Nama : FATHYAH SAUMA RAFIQAH
NPM : 1805160437
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : MANAJEMEN

Bahwa Nama tersebut telah menyelesaikan Risetnya di Perusahaan kami dengan baik dan memenuhi semua ketentuan yang kami tetapkan.

Demikian surat ini disampaikan untuk dapat dimaklumi.

Wassalam.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

Nomor : 2163/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 28 Dzulhijjah 1443 H
27 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Global Permai Abadi
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Fathyah Sauma Rafiqah**
N P M : **1805160437**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Permai Abadi Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



PT. GLOBAL PERMAI ABADI

Office : Jl. Bilal Komp. Bilal Prima No.810 Medan
Telp : 061-6643500, Hp : 0823-7008-8807
email : globalpermaiabadi_outsource@yahoo.com

Nomor : 75 / III / A / 2022
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 2 Maret 2022

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
UMSU
Di
Medan .

Dengan Hormat, sehubungan Surat Bapak No. 195 / II.3-AU / UMSU – 05 / F / 2022
Tanggal 29 Januari 2022, Perihal Izin Riset Program Strata 1 (S1).

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
NPM : 1805160437
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Motifasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Outsourcing

Dengan ini menyatakan **Tidak Keberatan** menerima mahasiswa tersebut sepanjang mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan.

Demikian disampaikan dan terima kasih.

Manajer HRD

SAUMAN, SH


DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fathyah Sauma Rafiqah
Umur : 21 Tahun
Tempat/Tanggal Lahir : Klambir 5 , 24 Desember 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Bangsa : Indonesia
Agama : Islam
Pendidikan : SMA
No. HP : 0857-6193-5850

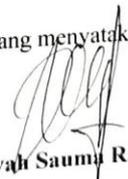
Nama Orang Tua

Ayah : Ir. M. Aswin
Ibu : Amnah
Alamat : Jl. Klambir Lima Psr. V

Pendidikan

SD PAB 14 : Berijazah
SMP PAB 9 : Berijazah
SMA Kertika 1-2 Medan : Berijazah

Yang menyatakan,


Fathyah Sauma Rafiqah