

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT SINAR SOSRO  
DELI SERDANG BRANCH**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD BAIHAQI FACHRIZA**  
**NPM : 1805160181**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



UMSU

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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, sudah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD BAHLOUQA USRIZA  
NPM : 1905160181  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ISOTEC PADA PT. SUNAR SOSRO DELI SERDANG BRANCO

Dipaparkan : 1. *Salah Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

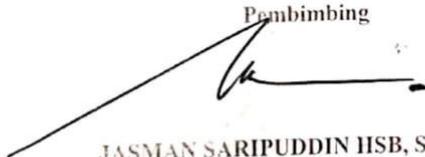
Pengesahan

  
RIVALDI RIZKIYANTI, M.M.

Pengesahan

  
T. SIDIQ FESMANA, S.P., M.M.

Pembimbing

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

Panitia Ujian

Ketua

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



Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

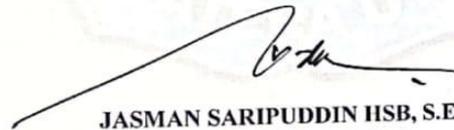
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD BAIHAQI FACHRIZA  
NPM : 1805160181  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT.  
SINAR SOSRO DELI SERDANG BRANCH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

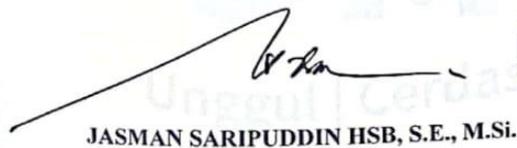
Pembimbing



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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. WAMURI, 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

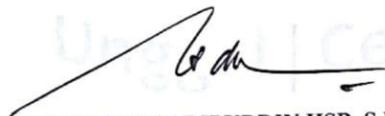
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

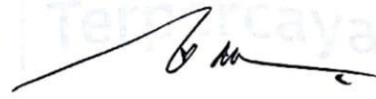
Nama Mahasiswa : Muhammad Baihaqi Fachriza  
NPM : 1805160181  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil pembahasan di kaitkan di teori yg ada di bab 1, jurnal dosen dan skripsi mahasiswa		Jg
Bab 5			
Daftar Pustaka	Jurnal dan buku Dosen, FEB kelas 6 (3 buku dan 3 jurnal)		Jg
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setelah menguraikan format dan isi dari cover skripsi	3/10/22	Jg

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, September 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

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

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT SINAR SOSRO DELI SERDANG BRANCH**

**MUHAMMAD BAIHAQI FACHRIZA**  
**1805160181**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [baihaqi3200@gmail.com](mailto:baihaqi3200@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch yang berjumlah 109 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 52 orang . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE STUDY AT PT SINAR SOSRO DELI SERDANG BRANCH

MUHAMMAD BAIHAQI FACHRIZA  
1805160181

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [baihaqi3200@gmail.com](mailto:baihaqi3200@gmail.com)

*This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch. To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch. To determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch, totaling 109 people. Sampling in this study with saturated sampling that is making the entire population as a sample that is as many as 52 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of the study, motivation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance. And simultaneously motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'Alaikum Wr. Wb*

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

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

1. Ayahanda tercinta **Lilik Sukrisno** dan Ibunda tercinta **Indah Waty** serta kakanda Luisa Krisnarianda Putri, Amd., Sheilla Eidelina Dwi Putri, S.Psi., Shavira Adinda Putri, Amd., Yossy Fadhilah Putri, S.E yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan juga selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada para sahabat-sahabat seperjuangan yang selama ini banyak membantu dan memberikan motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

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

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Oktober 2022

Penulis

**Muhammad Baihaqi Fachriza**

**NPM 1805160181**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1. Uraian Teoritis .....	8
2.1.1. Kinerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja .....	14
2.1.2. Motivasi Kerja .....	16
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	16

2.1.2.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	19
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja.....	21
2.1.3. Disiplin Kerja .....	23
2.1.3.1. Pengertian Disiplini Kerja.....	23
2.1.3.2. Jenis Jenis Disiplini Kerja .....	25
2.1.3.3. Faktor Faktor Disiplini Kerja .....	25
2.1.3.4. Indikator Disiplini Kerja .....	28
2.2 Kerangka Konseptual .....	30
2.2.1 Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	30
2.2.2 Pengaruh Penilaian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	32
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja, terhadap Kinerja	33
2.3 Hipotesis .....	34
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	35
3.2 Definisi Oprasional .....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3.1 Tempat Penelitian .....	37
3.3.2 Waktu Penelitian.....	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Teknik Analisis Data .....	44

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Deskripsi Data .....	52
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.1.2 Identitas Responden .....	52
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	54
4.1.4. Analisis Data .....	58
4.1.5 Analisa Regresi Linear Berganda .....	63
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	64
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	69
4.2 Pembahasan.....	69
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1. Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	74
5.3 Keterbatasan penelitian .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.2 Indikator Motivasi .....	36
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	36
Tabel 3.5 Waktu Penelitian .....	37
Tabel 3.6 Populasi Penelitian .....	38
Tabel 3.7 Populasi Penelitian .....	40
Tabel 3.8 Skala Pengukuran .....	41
Tabel 3.9 Uji Validitas .....	42
Tabel 3.10 Uji Realibilitas .....	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4.2 Umur Responden .....	53
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	53
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	55
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	56
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov .....	59
Tabel 4.9 Uji Multikoleneritas .....	61
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi .....	63
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	65
Tabel 4.13 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	68
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	43
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F .....	53
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas .....	62
Gambar 4.3 Uji Hipotesis t.....	66
Gambar 4.4 Uji Hipotesis t.....	66
Gambar 4.5 Uji Hipotesis F.....	68

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan berubah-ubah menuntut perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja organisasinya agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu bersaing maupun mempunyai keunggulan dari pesaingnya (M. A. N. Hasyim et al., 2020). Beberapa perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada pegawai yang mereka miliki dan mempertimbangkan mereka sebagai aset perusahaan yang sangat penting. Dibeberapa besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Karena melalui sumber daya manusia, maka sumber daya yang lain dapat berfungsi secara optimal.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaannya (Lesmana & Prayogi, 2021) . Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019), memberikan motivasi organisasi harus mengetahui karakteristik yang terdapat para pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam

menerima adanya motivasi. Motivasi harus berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (M. Arif et al., 2020).

Ada beberapa negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang lengkap tetapi sangat maju perekonomiannya. Hal ini dapat dicapai karena keunggulan dari sumber daya manusianya, contohnya negara Jepang dan Singapura. Selain itu ada juga negara yang mempunyai sumber daya alam yang lengkap tetapi keadaan perekonomiannya terpuruk disebabkan sumber daya manusianya yang masih dibawah standar contohnya negara indonesia. Pada negara berkembang mayoritas sumber dayanya belum berpotensi dan hal inilah harus diperbaiki. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan manusia yang dapat dipergunakan oleh perusahaan.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang

dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik apakah secara kualitas maupun kuantitas pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Winata, 2020). Menurut Ricardianto dalam (Muis & Hasibuan, 2021) Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya.

Menurut noor dalam (Syaripuddin, 2018), Motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen & Hadi, 2021). Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak juga sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar

secara produktif berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya (Asmawiyah, 2018). Sementara menurut motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Menurut (Tupti & Lesmana, 2021) disiplin kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Jasman Saripuddin Hasibuan & Handayani, 2017), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan.

PT. Sinar Sosro adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Didirikan pada tahun 1970, dengan pendiri Soegiharto Sosrodjojo, Soetjipto Sosrodjojo, Surjanto Sosrodjojo, dan Soemarsono Sosrodjojo. Dalam hal ini, saya meneliti di PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch yang berlokasi di Jalan Raya Tg. Morawa Km. 14,5. Fenomena yang terjadi penulis menemukan motivasi pada karyawan menurun karena kurangnya peran pemimpin dalam memberi motivasi terhadap karyawan serta kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja sehingga mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch adalah sebagai berikut :

1. Motivasi pada karyawan menurun karena kurangnya peran pemimpin dalam memberi motivasi terhadap karyawan.
2. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
3. Masih kurangnya kinerja pegawai yang dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah motivasi dan disiplin, terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

## **1.6 Manfaat penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai motivasi dan disiplin, terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin, terhadap kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar motivasi dan disiplin, terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

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

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Bangun, 2012) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2012).

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

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

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

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Arifin, 2017) yaitu :

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan kerja.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
4. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
5. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
6. Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana

cara mereka menyelesaikannya

7. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
8. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
9. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
10. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
11. Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

### **2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

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

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

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

12. Komitmen

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

13. Disiplin kerja

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

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

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

2. Faktor motivasi

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

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian

Menurut (Affandi, 2019) dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - a. Kuantitas hasil kerja
  - b. Kualitas hasil kerja
  - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - a. Disiplin kerja

- b. Inisiatif
  - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
- a. Kepemimpinan
  - b. Kejujuran
  - c. Kreativitas

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

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

2. Kuantitas (jumlah)

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

3. Waktu (jangka waktu)

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

#### 4. Penekanan biaya

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

#### 5. Pengawasan

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

#### 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

### **2.1.2. Motivasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

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

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

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

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Menurut (Farisi et al., 2020) , Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dengan demikian kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan saja tetapi harus didukung dengan adanya motivasi

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

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

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

Motivasi kerja sangat penting bagi setiap perusahaan bagi perusahaan. Menurut (Tanoto, 2021) manfaat motivasi kerja meliputi:

1. Meningkatkan komitmen karyawan

Ketika karyawan termotivasi untuk bekerja, mereka umumnya akan memberikan upaya terbaik mereka dalam tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan karena hal ini dapat mengarah pada pertumbuhan yang positif bagi perusahaan.

3. Pengembangan karyawan yang sedang berlangsung

Motivasi dapat memfasilitasi seorang pekerja mencapai tujuan pribadinya, dan dapat memfasilitasi pengembangan diri seorang individu. Setelah pekerja itu memenuhi beberapa tujuan awal, mereka menyadari hubungan yang jelas antara usaha dan hasil, yang selanjutnya akan memotivasi mereka untuk melanjutkan pada tingkat yang tinggi.

4. Peningkatan efisiensi karyawan

Tingkat efisiensi seorang karyawan tidak hanya didasarkan pada kemampuan atau kualifikasinya saja. Agar perusahaan mendapatkan hasil yang terbaik, seorang karyawan perlu memiliki keseimbangan yang baik antara kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan dan kemauan untuk mau melakukan tugas tersebut. Keseimbangan ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan peningkatan efisiensi.

### **2.1.2.3 Faktor Faktor Motivasi**

Menurut (Siagian, 2016) bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing–masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kerja.

Menurut (Wukir, 2013) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan  
Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.
2. Faktor non keuanagan
  - a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
  - b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
  - c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
  - d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan

fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

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

6. Orientasi tugas/sasaran

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

7. Ketekunan

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

8. Pemanfaatan waktu

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

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Indikator motivasi kerja menurut yaitu :

1. Gaji (salary).

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

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjukpetunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.

4. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

5. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

### **2.1.3. Disiplin**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin**

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

Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas

Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung organisasi tunduk pada tata tertib yang ada.

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

Menurut (Siswadi, 2017) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Sementara menurut (H. Hasyim & Pasaribu, 2021), disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi

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

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin**

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

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

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

1. Bagi organisasi

Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal

2. Bagi karyawan

Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.3.3. Faktor Faktor Disiplin**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut hasibuan dalam (Firdaus & Chaeriah, 2021), yaitu:

1. Teladan Pimpinan,

Yaitu sosok pimpinan atau atasan yang sikap dan perilakunya dapat

dijadikan contoh oleh bawahan atau karyawannya.

2. Balas Jasa

Yaitu besarnya imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dan dapat hidup layak.

3. Keadilan

Yaitu pimpinan dalam memimpin harus bersikap adil terhadap semua bawahannya baik berupa pemberian balas jasa maupun sanksi.

4. Waskat (Pengawasan Melekat)

Yaitu kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

5. Sanksi Hukuman

Yaitu penerapan sanksi berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

6. Ketegasan

Yaitu pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner.

7. Hubungan Kemanusiaan

Yaitu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta situasi kerja yang kekeluargaan

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka

mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menanganinya dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan..

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

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

#### **2.1.3.4. Indikator Disiplin**

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan bagaskara dalam (Silitonga & Suhardi, 2020), yaitu:

1. Tingkat Absensi atau Kehadiran

Perusahaan menetapkan berbagai peraturan bagi setiap karyawannya, tingkat absensi atau kehadiran adalah merupakan sebuah data yang menjelaskan tentang kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah perusahaan. Kondisi ini bertujuan untuk menunjukkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.

## 2. Ketaatan Terhadap Peraturan

Peraturan dasar tentang bagaimana cara berpakaian serta bertingkah laku didalam pekerjaan. Karyawan yang taat pada peraturan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang benar dan pasti akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

## 3. Kepatuhan/Kewajiban Terhadap Perintah

Kondisi ini dapat dibuktikan melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya, serta melakukan apa yang diperintah kepada karyawan.

## 4. Ketaatan Terhadap Jam Kerja

Kondisi ini meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, serta jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

## 5. Kepatuhan Berpakaian Berseragam

Seluruh karyawan wajib menggunakan seragam yang ditetapkan perusahaan demi menjaga keselamatan ataupun quality dari produk yang dikerjakan.

## 6. Kepatuhan Dalam Penggunaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana

Perusahaan

Menggunakan serta menjaga sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan yang difasilitasi perusahaan serta mematuhi penunjang terselenggaranya suatu proses produksi.

#### 7. Bekerja Sesuai Prosedur Perusahaan

Menjadikan SOP (standar operasional prosedur) sebagai suatu acuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja perusahaan sehingga memudahkan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan.

Menurut (Sutrisno, 2014) Indikator disiplin yaitu:

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

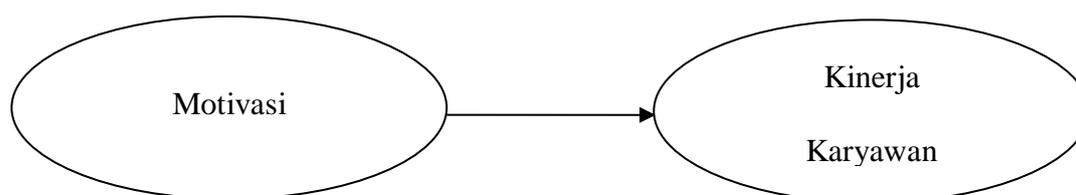
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan yang diinginkan (Aji & Praptiestrini, 2021). Penilaian Kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan, dalam mencapai sasaran perusahaan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil yang diinginkan. Penilaian Kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil Kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik atau ekstrinsik

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2022), (Jufrizen & Noor, 2022), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Astuti et al., 2021) (Farisi et al., 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) (Iskandar & Yusnandar, 2021) (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Farisi et al., 2020) (Fransiska & Tupti, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019) (Wahyudi & Tupti, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Prayogi & Nursudin, 2018), (Jufrizen, 2018), (Hasibuan, 2017), (Jufrizen, 2017) dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 : Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

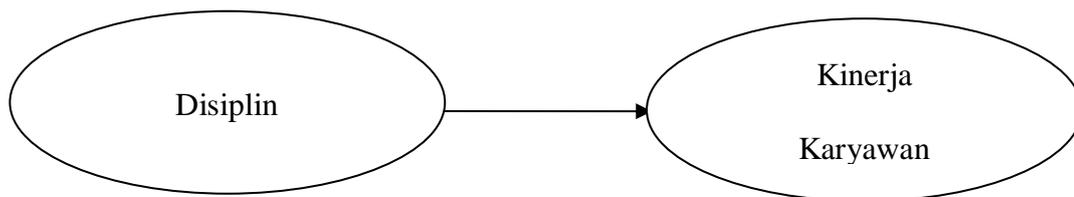
Disiplin merupakan: “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” menurut (Kamaruddin, 2020). Dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Muhammad Elfi Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Muhammad Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (A. Rivai, 2021) (H. Hasyim & Pasaribu, 2021), (Yusnandar et al., 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja



Gambar 2.2 : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

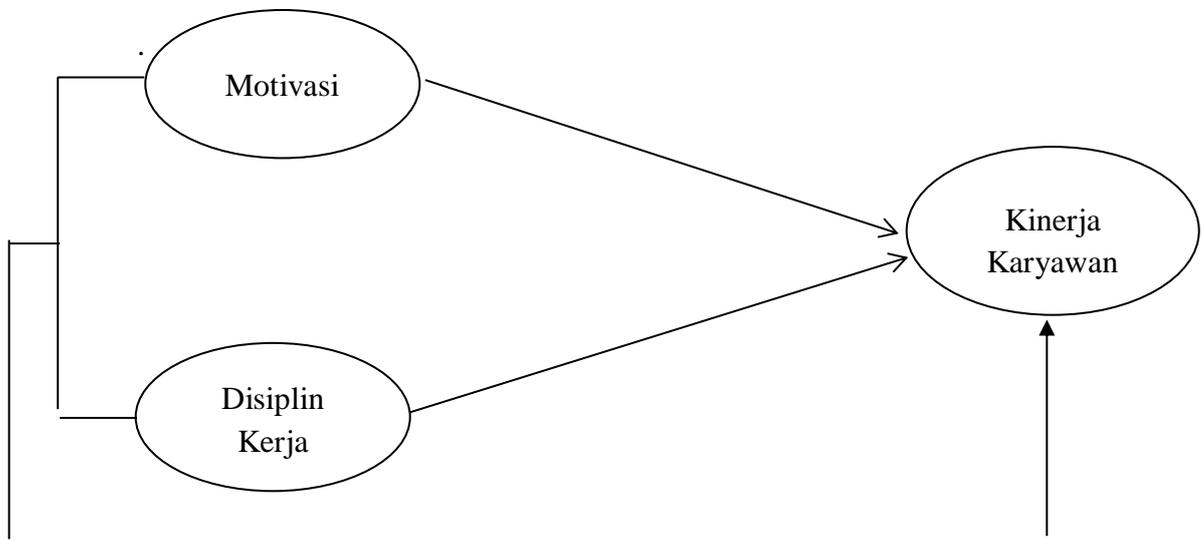
### 2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi motivasi maka pegawai yang semakin terpacu untuk bekerja dengan lebih giat yang dilandasi suatu tujuan yang ingin dicapainya. Menurut

Menurut (Siagian, 2016) Disiplin kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Setyawan, 2018).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Farisi et al., 2020)

bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

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

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian.

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

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

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

##### 3.2.1 Variabel Terikat Kinerja ( Y )

Kinerja (Y) merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. (Kasmir, 2016 hal 182).

**Tabel 3.1. Indikator Kinerja**

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

Sumber : (Kasmir 2016)

### 3.2.2 Variabel Bebas Motivasi ( X1 )

Motivasi (X1) adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 3.2 Indikator Motivasi**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	1
2	Suervisi	1
3	Hubungan Kerja	1
4	Pengakuan / Penghargaan	1
5	Keberhasilan	1

Sumber : (Sedarmayanti, 2018)

### 3.2.3 Variable Bebas Disiplin Kerja ( X2 )

Disiplin Kerja (X2) adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja**

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

(Sutrisno, 2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch yang beralamat di Jl. Medan - Pematang Siantar, Limau Manis, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

**Tabel 3.4 Waktu Penelitian**

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

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

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

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch yang beralamat di Jl. Medan - Pematang Siantar, Limau Manis, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362 yang berjumlah 109 orang.

**Tabel 3.5 Jumlah Populasi**

No	Departemen	Orang	Persen
1	Managerial	16	14,68 %
2	Production and maintenance	57	52,29 %
3	Qualitiy control	10	9,17 %
4	Accounting and finance	4	3,70 %
5	Personalia and GA	11	10,09 %
6	PI/PB	9	8,26 %
7	Pembelian	2	1,83 %
TOTAL		109	100 %

### 3.4.2. Sampel

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

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani & Hendrayadi, (2015 hal 192). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang

dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, (2019 hal 87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

**Dimana :**

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung  $n = \frac{109}{1 + 109 \times 0,1^2} = 52,15 = 52$  Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

**Tabel 3.6 Sampel**

No	Departemen	Orang	Persen
1	Managerial	8	14,68 %
2	Production and maintenance	27	52,29 %
3	Quality control	5	9,17 %
4	Accounting and finance	2	3,70 %
5	Personalia and GA	5	10,09 %
6	PI/PB	4	8,26 %
7	Pembelian	1	1,83 %
TOTAL		52	100 %

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

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

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

#### 2. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch .

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel

yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Skala Pengukuran**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

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

#### **a. Uji Validitas**

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel  $x$

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

**Tabel 3.8 Uji Validitas**

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.798	0.2732	Valid
	Y2	0.644	0.2732	Valid
	Y3	0.648	0.2732	Valid
	Y4	0.763	0.2732	Valid
	Y5	0.381	0.2732	Valid
	Y6	0.618	0.2732	Valid
Motivasi	X1.1	0.606	0.2732	Valid
	X1.2	0.589	0.2732	Valid
	X1.3	0.701	0.2732	Valid
	X1.4	0.653	0.2732	Valid
	X1.5	0.619	0.2732	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.741	0.2732	Valid
	X2.2	0.711	0.2732	Valid
	X2.3	0.683	0.2732	Valid
	X2.4	0.792	0.2732	Valid
	X2.5	0.729	0.2732	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2732 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel Motivasi lebih besar dari 0.2732 maka semua indikator pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

3. Nilai validitas untuk variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0.2732 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

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

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

**Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,718	Realibilitas Baik
2	Motivasi	0,617	Realibilitas Baik
3	Disiplin Kerja	0,777	Realibilitas Baik

1. Kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,718 > 0,600$  maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,617 > 0,600$  maka variabel Motivasi adalah reliabel
3. Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,777 > 0,600$  maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

#### 3.6.1 Regresi Linier Berganda

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

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

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

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Disiplin Kerja

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

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas Data**

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

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

#### **3.6.2.2. Uji Multikolinieritas**

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

### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

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

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

### 3.6.3.4. Uji Autokorelasi

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

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

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

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

#### 3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

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

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

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

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

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

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

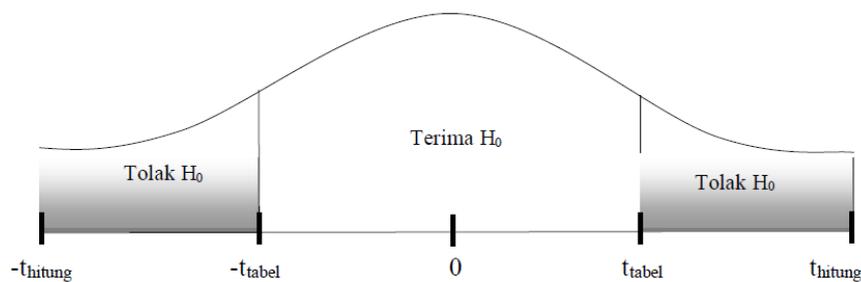
$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).

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

2. Kriteria pengambilan keputusan

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

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



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

### 3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

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

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana:

$F_h$  = Nilai F hitung

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

$n$  = Jumlah Variabel

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

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

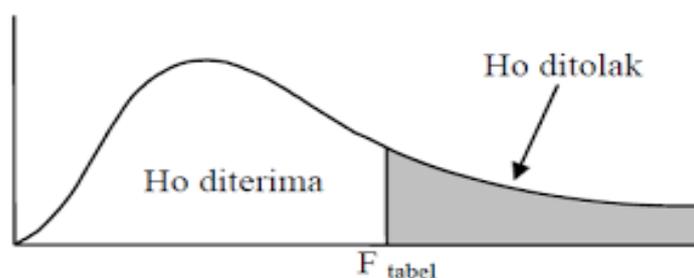
$H_0 : \beta = 0$ , artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

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

## 2. Pengambilan keputusan

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

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



**Gambar 3.2** :Kriteria Pengujian Hipotesis F

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

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

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

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

(Sugiyono 2019)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 6 pernyataan untuk Motivasi (X1), dan 8 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 52 orang responden Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	38	73,08 %
2	Perempuan	14	26,92 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (73,08 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 14 (26,92%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

#### 4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2. Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	12	23,07 %
2	31 – 40 Tahun	20	38,46%
3	41 – 50 Tahun	11	21,16 %
3	51 – 60 Tahun	9	17,31 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 12 orang (23,07 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang (38,46 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 11 orang (21,16 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 9 orang (17,31%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

#### 4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan SMA	17	32,69 %
2	Tamatan S1	35	67,31 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang, tamatan SMA sebanyak 17 orang (32,69%), tamatan S1 sebanyak 35 orang (67,31%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch .

#### 4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4.**  
**Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	38	18,33 %
2	6 – 10 Tahun	14	46,67 %
3	> 10 Tahun	0	0 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 38 orang (18,33 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 14 orang (46,67 %), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 0 orang (0%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mahasiswa yang lama bekerja kurang 5 tahun pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

#### 4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jawaban Kinerja											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38.4 6	28	53.8 5	2	3.85	1	1.92	1	1.9 2	52	100
2	20	38.4 6	23	44.2 3	5	9.62	3	5.77	1	1.9 2	52	100
3	40	76.9 2	5	9.62	4	7.69	2	3.85	1	1.9 2	52	100
4	20	38.4 6	24	46.1 5	5	9.62	1	1.92	2	3.8 5	52	100
5	3	5.77	5	9.62	38	73.0 8	6	11.5 4	0	0.0 0	52	100
6	14	26.9 2	25	48.0 8	7	13.4 6	3	5.77	3	5.7 7	52	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (53,85%).
2. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan lebih banyak dibandingkan dengan yang lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (44,23%)
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (76,92%).
4. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (46,15%).

5. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang (73,08%).
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (48,08%).

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut :

**Tabel 4.6.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi(X1)**

No Per t	Jawaban Motivasi											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	73.08	9	17.31	3	5.769	1	1.92	1	1.92	52	100
2	36	69.23	7	13.46	4	7.692	4	7.69	1	1.92	52	100
3	31	59.62	10	19.23	8	15.38	2	3.85	1	1.92	52	100
4	19	36.54	21	40.38	9	17.31	2	3.85	1	1.92	52	100
5	18	34.62	12	23.08	12	23.08	8	15.38	2	3.85	52	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden Karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (73,08%).

2. Jawaban responden Pembagian supervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (69,23%)
3. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (59,62%)
4. Jawaban responden Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa, mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (40,38%).
5. Jawaban responden Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang ditetapkan oleh standar perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (34,62%).

#### 4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Jawaban Disiplin											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	46.15	18	34.62	8	15.38	1	1.92	1	1.92	52	100
2	22	42.31	21	40.38	7	13.46	1	1.92	1	1.92	52	100
3	13	25.00	27	51.92	8	15.38	4	7.69	0	0.00	52	100
4	20	38.46	14	26.92	8	15.38	6	11.54	4	7.69	52	100
5	18	34.62	18	34.62	13	25.00	1	1.92	2	3.85	52	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, mayoritas sangat setuju sebanyak 24 orang (46,12%).
2. Jawaban responden Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas sangat setuju sebanyak 22 orang (42,31%)
3. Jawaban responden Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (51,92%).
4. Jawaban responden Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (38,46%)
5. Jawaban responden Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 18 orang (34,62%).

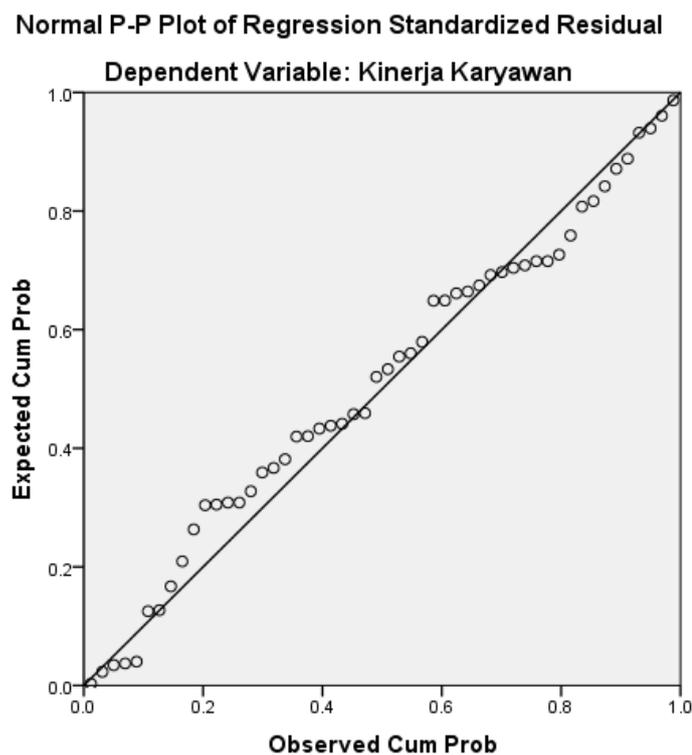
#### **4.1.4 Uji Asumsi**

##### **4.1.4.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



**Gambar. 4.1 Uji Normalitas**

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan

p- plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah 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

**Tabel 4.8**  
**Uji Smirnov Kolgomorov**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06759318
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.077
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,185. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya

lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . ( 2 - tailed ) 0,185 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### 4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila VIF > 10, maka terdapat multikolinearitas.
2. Bila VIF < 10, berarti tidak dapat multikolinearitas.
3. Bila Tolerance > 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas.
4. Bila Tolerance < 0,1, maka terjadi multikoliniearitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.965	1.037
	Disiplin	.965	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikoliniearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Motivasi sebesar 0,965 > 0,10 dan nilai vif sebesar 1,037 < 10, maka variable Motivasi dinyatakan bebas dari multikoliniearitas.

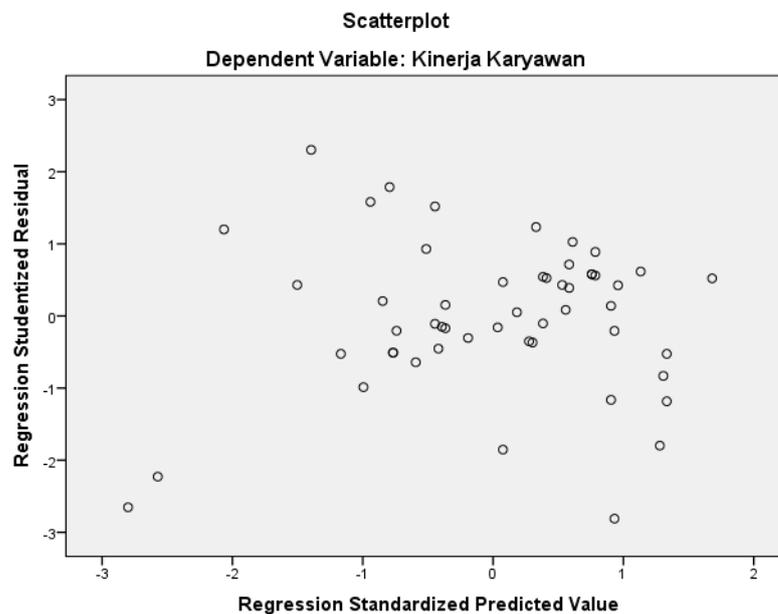
2. Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar  $0,965 > 0,10$  dan nilai vif  $1,037 < 10$ , maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

#### 4.1.4.3. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

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



**Gambar. 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**4.1.4.4. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 <sup>a</sup>	.379	.353	3.12957	1.228
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,228 diantara -2 sampai +2 ( $-2 < 1,228 < + 2$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

**4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.001	3.478	
	Motivasi	.417	.139	.342
	Disiplin	.481	.122	.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 6,001
2. Motivasi = 0,417
3. Disiplin Kerja = 0,481

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6,001 + 0,417 + 0,481$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 6,001 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 6,001
2. Motivasi(X1) sebesar 0,417 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,417 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,481 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **4.1.6. Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)**

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan  $t_{table}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan  $df=n-k$

$$df = 52-3 = 49$$

$$t_{table} = 2,00958$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .
  - a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).

2. Berdasarkan nilai signifikan
  - a. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).

**Tabel 4.12**  
**Uji Secara Parsial (Uji-t)**

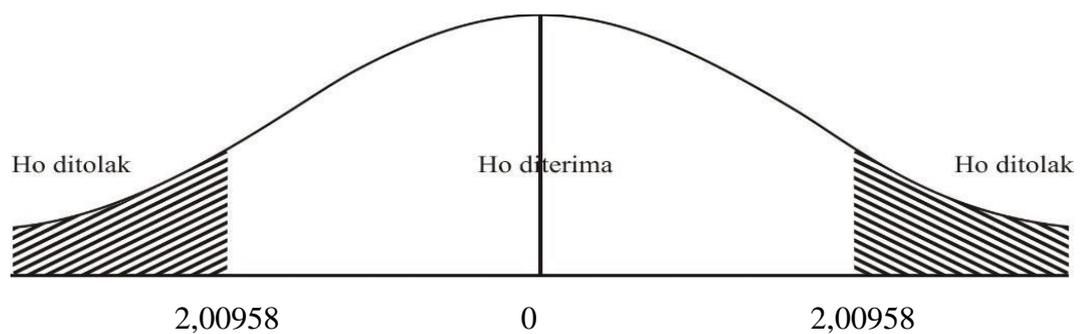
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.001	3.478		1.725	.091
	Motivasi	.417	.139	.342	2.987	.004
	Disiplin	.481	.122	.451	3.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24.

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Gambar 4.3**  
**Uji Hipotesis**



2,987

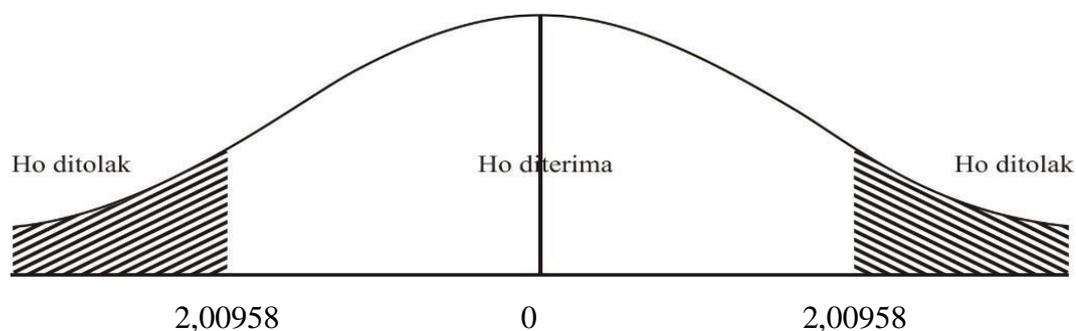
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana  $t_{hitung} = 2,987$  dan  $t_{tabel} = 2,00958$ . Didalam hal ini

$t_{hitung} 2,987 > t_{tabel} 2,00958$ . Ini berarti  $H_a$  ditolak berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Gambar 4.4**  
**Uji Hipotesis**



3,935

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana  $t_{hitung} = 3,935$  dan  $t_{tabel} = 2,00958$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 3,935 > t_{tabel} 2,00958$ . Ini berarti  $H_a$  ditolak berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch .

### 4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
  - a. Jika nilai f hitung  $>$  f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai f hitung  $<$  f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikan
  - a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 4.13**

**Uji Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.603	2	146.301	14.938	.000 <sup>b</sup>
	Residual	479.917	49	9.794		
	Total	772.519	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi						

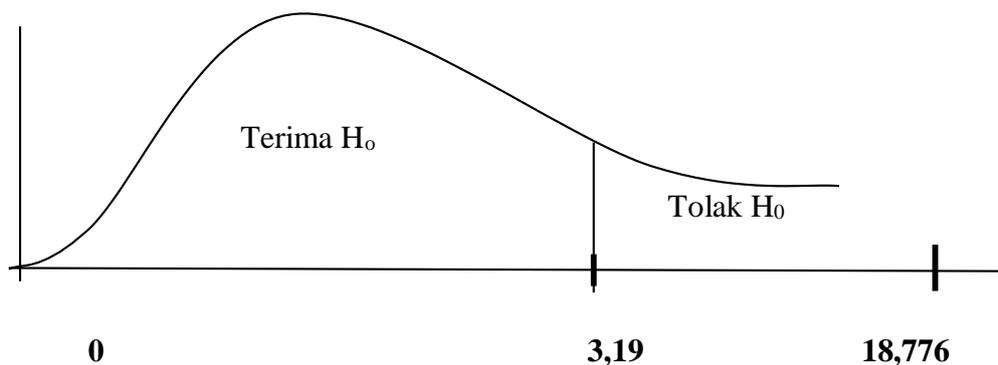
Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel sebesar 14,938 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k \text{ dan } k-1 = 52-3 = 49 \text{ dan } 3-1=2$$

$$\text{Maka } F_{tabel} = 3,19$$

**Gambar 4.5**

**Kriteria Pengujian Hipotesis F**



Didalam hal ini  $F_{hitung} 14,938 > F_{tabel} 3,19$  dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  dan  $H_0$  di tolak . sehingga Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch .

**4.1.7. Koefisien Determinansi ( R-Square)**

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.14**  
**Uji Koefisien Determinasi (R)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 <sup>a</sup>	.379	.353	3.12957	1.228
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,379 menunjukkan 37,9 % variabel kinerja Karyawan (y) dipengaruhi Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya 62,1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana  $t_{hitung} = 2,987$  dan  $t_{tabel} = 2,00958$  dan nilai sig  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2022), (Jufrizen & Noor, 2022), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Astuti et al., 2021) (Farisi et al., 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) (Iskandar & Yusnandar, 2021) (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Farisi et al., 2020) (Fransiska & Tupti, 2020), (Andayani &

Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019) (Wahyudi & Tupti, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Prayogi & Nursudin, 2018), (Jufrizen, 2018), (Hasibuan, 2017), (Jufrizen, 2017) dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan yang diinginkan (Aji & Praptiestrini, 2021). Penilaian Kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan, dalam mencapai sasaran perusahaan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil yang diinginkan. Penilaian Kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil Kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik atau ekstrinsik

#### **4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana  $t_{hitung} = 3,935$  dan  $t_{tabel} = 2,00958$  dan nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan,

2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Muhammad Elfi Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Muhammad Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (A. Rivai, 2021) (H. Hasyim & Pasaribu, 2021),(Yusnandar et al., 2020) , (Harahap & Tirtayasa, 2020) , (Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvya, 2019),(Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin merupakan: “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” menurut (Kamaruddin, 2020). Dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

#### 4.2.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana  $F_{hitung} 14,938 > F_{tabel} 3,19$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  dan  $H_o$  di tolak . sehingga Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch .

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Farisi et al., 2020) bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Rivai, 2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi motivasi maka pegawai yang semakin terpacu untuk bekerja dengan lebih giat yang dilandasi suatu tujuan yang ingin dicapainya. Menurut

Menurut (Siagian, 2016) Disiplin kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Setyawan, 2018).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

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

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.
3. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch.

#### **5.2. Saran**

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

1. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi pada karyawan agar para karyawan lebih semangat kerja.
2. Perusahaan harus lebih menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan lebih disiplin dalam kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Di sarankan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel motivasi dan disiplin kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian lanjutan dalam waktu yang akan datang dengan memasukan variabel diluar variabel yang sudah ada misalnya tentang

motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuisisioner.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik, karena susah nya memahami SPSS
3. Disebabkan selama perkuliahan sewaktu kuliah kemarin dengan online sehingga susah bagi peneliti memahami Metode Penelitian yang berkaitan penyusunan Skripsi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Afriansyah, H. (2019). Administrasi Keuangan. *INA-Rxiv Papers*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/yv9cx>
- Aji, C. C. B., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(2), 129–139.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, Muhammad, Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Asmawiyah, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 10(1), 64–69.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.

- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Azhar, M Elfi, & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Azhar, Muhammad Elfi, Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–268.
- Firdaus, M. A., & Chaeriah, E. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bekasi Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3).  
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.601>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, Jasman Syaripuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kamaruddin. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 55–64.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehriono, A. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Banjarmasin.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setyawan, E. B. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. INDOBATU MAKMUR PALEMBANG). *Journal of Tourism and Economic*, 1(2), 101–108.

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 1(2), 275–287.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tanoto, U. (2021). *Mengapa manfaat motivasi kerja Begitu Penting di Tempat Kerja?* Jojonomic.Com.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 380–392.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Winata, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23–27.
- Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*.

Multi Pressindo.

Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

# LAMPIRAN

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Muhammad Baihaqi F.

Ttl. Lahir : Tg. Morawa, 03-02-2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Warga Negara : Indonesia

Alamat : Jln Sulthan Serdang No. 110

Anak Ke : 5 dari 5 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Lilik Sukrisno

Ibu : Indah Waty

Alamat : Jln. Sulthan Serdang No. 110

### **Pendidikan Formal**

1. SDN. 105855 PTPN 2 Tg. Morawa pada tahun 2012
2. SMP Swasta Al-ulum pada tahun 2015
3. SMA Swasta Al-ulum pada tahun 2018
4. Kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2022

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO,**  
**DELI SERDANG BRANCH**

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**

**Karyawan PT. SINAR SOSRO, DELI SERDANG BRANCH**

**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Muhammad Baihaqi Fachriza (1805160181) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Hormat Saya

### A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

### B. Identitas Responden

No. Responden : .....

Umur : ..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun  6-10 tahun  >10 Tahun

## 1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas						
2	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
Waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
Penekanan Biaya						
4	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
Pengawasan						
5	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
Hubungan Antar Karyawan						
6	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

## 2. MOTIVASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan					
Suvervisi						
2	Pembagian suvervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan					
Hubungan Kerja						
3	Saya selalu menjaga hubungan baik					

	dengan rekan kerja yang ada.					
<b>Penghargaan / Pengakuan</b>						
4	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
<b>Keberhasilan</b>						
5	Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang di tetapkan oleh standar perusahaan					

### 3. DISIPLIN (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Rasa Kepedulian yang tinggi</b>						
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan..					
<b>Semangat dan gairah kerja yang tinggi.</b>						
2	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
<b>Besarnya rasa tanggung jawab.</b>						
3	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
<b>Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.</b>						
4	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
<b>Produktifitas kerja para pegawai</b>						
5	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					

No	Kode	Kinerja Pegawai						Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	5	5	5	5	3	3	26	4.33
2	A02	4	5	5	5	2	3	24	4.00
3	A03	5	5	4	5	5	5	29	4.83
4	A04	5	3	5	5	5	4	27	4.50
5	A05	5	5	5	5	3	3	26	4.33
6	A06	5	5	5	4	3	4	26	4.33
7	A07	4	3	5	5	3	5	25	4.17
8	A08	5	5	5	3	3	5	26	4.33
9	A09	4	5	5	5	3	5	27	4.50
10	A10	5	5	4	5	3	3	25	4.17
11	A11	5	5	5	5	3	3	26	4.33
12	A12	4	5	5	5	3	5	27	4.50
13	A13	5	5	5	4	3	5	27	4.50
14	A14	4	2	5	5	3	5	24	4.00
15	A15	5	5	4	5	5	5	29	4.83
16	A16	5	5	5	5	3	1	24	4.00
17	A17	5	2	5	5	3	5	25	4.17
18	A18	1	1	1	1	3	1	8	1.33
19	A19	5	5	3	5	3	5	26	4.33
20	A20	5	5	3	5	3	5	26	4.33
21	A21	5	5	5	1	3	1	20	3.33
22	A22	4	4	5	4	3	4	24	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	4	24	4.00
24	A24	4	4	5	4	3	3	23	3.83
25	A25	4	4	5	4	3	4	24	4.00
26	A26	4	4	5	4	3	4	24	4.00
27	A27	4	4	5	4	3	5	25	4.17
28	A28	4	4	5	4	4	4	25	4.17
29	A29	4	4	5	4	3	4	24	4.00
30	A30	4	4	5	4	3	4	24	4.00
31	A31	4	4	5	4	3	4	24	4.00
32	A32	4	4	5	4	4	4	25	4.17
33	A33	4	4	5	4	3	4	24	4.00
34	A34	4	4	5	4	3	4	24	4.00
35	A35	4	4	5	4	3	4	24	4.00
36	A36	4	4	5	4	3	4	24	4.00
37	A37	4	4	5	4	2	4	23	3.83

38	A38	4	4	5	4	3	4	24	4.00
39	A39	4	4	5	3	3	5	24	4.00
40	A40	4	4	4	4	3	4	23	3.83
41	A41	4	3	5	3	3	4	22	3.67
42	A42	4	4	5	4	4	5	26	4.33
43	A43	4	3	5	3	4	4	23	3.83
44	A44	2	2	2	2	2	2	12	2.00
45	A45	5	5	5	5	2	4	26	4.33
46	A46	3	3	3	3	3	3	18	3.00
47	A47	5	5	5	5	3	4	27	4.50
48	A48	5	4	5	4	3	2	23	3.83
49	A49	5	5	3	5	3	2	23	3.83
50	A50	5	4	5	5	3	4	26	4.33
51	A51	3	5	5	4	2	4	23	3.83
52	A52	4	4	2	4	2	4	20	3.33
TOTAL		221	214	237	215	161	200	1248	208.00
RATA RATA		4.25	4.12	4.56	4.13	3.10	3.85	24.00	4.00

No	Kode	Motivasi					Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		
1	A01	5	5	5	5	4	24	4.80
2	A02	4	3	5	5	4	21	4.20
3	A03	4	5	5	2	4	20	4.00
4	A04	3	5	5	5	5	23	4.60
5	A05	5	5	5	3	3	21	4.20
6	A06	5	5	5	5	2	22	4.40
7	A07	4	5	4	4	5	22	4.40
8	A08	3	5	5	5	3	21	4.20
9	A09	4	5	5	4	3	21	4.20
10	A10	5	5	5	4	5	24	4.80
11	A11	5	5	5	4	3	22	4.40
12	A12	5	2	5	4	5	21	4.20
13	A13	4	4	4	4	3	19	3.80
14	A14	4	5	4	3	4	20	4.00
15	A15	5	5	3	3	3	19	3.80
16	A16	5	5	3	3	5	21	4.20

17	A17	5	4	4	3	3	19	3.80
18	A18	4	5	5	3	2	19	3.80
19	A19	5	4	4	4	4	21	4.20
20	A20	5	4	4	4	2	19	3.80
21	A21	5	5	3	4	3	20	4.00
22	A22	5	5	2	4	1	17	3.40
23	A23	2	5	2	5	4	18	3.60
24	A24	5	5	3	5	2	20	4.00
25	A25	4	5	5	4	3	21	4.20
26	A26	5	5	5	5	5	25	5.00
27	A27	5	5	5	4	3	22	4.40
28	A28	5	2	5	4	4	20	4.00
29	A29	5	5	3	5	5	23	4.60
30	A30	5	5	5	5	4	24	4.80
31	A31	5	5	3	4	2	19	3.80
32	A32	5	2	3	4	4	18	3.60
33	A33	5	5	4	4	4	22	4.40
34	A34	5	5	5	5	2	22	4.40
35	A35	5	4	5	4	2	20	4.00
36	A36	5	3	5	5	2	20	4.00
37	A37	5	5	5	5	3	23	4.60
38	A38	5	3	5	4	5	22	4.40
39	A39	5	5	5	4	4	23	4.60
40	A40	5	5	4	4	5	23	4.60
41	A41	5	5	5	5	5	25	5.00
42	A42	5	5	5	3	5	23	4.60
43	A43	5	4	4	3	4	20	4.00
44	A44	1	1	1	1	1	5	1.00
45	A45	5	5	5	5	5	25	5.00
46	A46	5	4	4	5	5	23	4.60
47	A47	5	5	5	5	5	25	5.00
48	A48	5	2	5	2	5	19	3.80
49	A49	3	3	3	3	3	15	3.00
50	A50	5	5	5	5	5	25	5.00
51	A51	5	5	5	4	5	24	4.80
52	A52	4	5	5	5	5	24	4.80
TOTAL		238	229	224	211	192	1094	218.80
RATA RATA		4.58	4.40	4.31	4.06	3.69	21.04	4.21

No	Kode	Disiplin					Total	Rata Rata
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	A01	5	5	4	5	3	22	4.40
2	A02	5	4	4	5	5	23	4.60
3	A03	5	5	5	4	5	24	4.80
4	A04	5	5	4	5	5	24	4.80
5	A05	5	5	4	5	5	24	4.80
6	A06	5	5	4	5	4	23	4.60
7	A07	4	5	4	5	4	22	4.40
8	A08	4	5	5	5	5	24	4.80
9	A09	4	5	4	5	5	23	4.60
10	A10	5	5	4	5	5	24	4.80
11	A11	5	4	4	5	5	23	4.60
12	A12	3	4	4	4	3	18	3.60
13	A13	4	4	3	2	3	16	3.20
14	A14	3	3	4	3	3	16	3.20
15	A15	1	1	3	1	3	9	1.80
16	A16	4	5	4	4	4	21	4.20
17	A17	5	4	4	5	4	22	4.40
18	A18	5	4	4	4	3	20	4.00
19	A19	4	4	5	4	5	22	4.40
20	A20	5	3	4	3	3	18	3.60
21	A21	5	4	3	3	3	18	3.60
22	A22	4	4	4	4	5	21	4.20
23	A23	4	3	4	4	4	19	3.80
24	A24	4	5	4	3	4	20	4.00
25	A25	5	5	4	4	4	22	4.40
26	A26	5	5	5	5	5	25	5.00
27	A27	5	5	5	5	4	24	4.80
28	A28	5	4	4	5	5	23	4.60
29	A29	5	5	4	5	4	23	4.60
30	A30	3	3	4	5	4	19	3.80
31	A31	4	5	3	3	3	18	3.60
32	A32	4	3	4	4	3	18	3.60
33	A33	4	5	5	2	1	17	3.40
34	A34	3	3	3	3	3	15	3.00
35	A35	5	5	2	2	3	17	3.40
36	A36	3	4	3	1	3	14	2.80
37	A37	3	4	4	5	4	20	4.00

38	A38	4	4	3	2	4	17	3.40
39	A39	5	5	5	5	5	25	5.00
40	A40	5	4	5	2	5	21	4.20
41	A41	5	5	5	3	5	23	4.60
42	A42	5	5	5	5	5	25	5.00
43	A43	3	4	4	4	4	19	3.80
44	A44	4	4	4	4	4	20	4.00
45	A45	3	3	3	4	4	17	3.40
46	A46	4	4	5	5	5	23	4.60
47	A47	4	4	2	4	4	18	3.60
48	A48	4	4	4	4	4	20	4.00
49	A49	4	4	2	1	4	15	3.00
50	A50	5	5	5	1	1	17	3.40
51	A51	5	4	5	3	5	22	4.40
52	A52	2	2	2	2	2	10	2.00
TOTAL		219	218	205	196	205	1043	208.60
RATA RATA		4.21	4.19	3.94	3.77	3.94	20.06	4.01

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	24.4038	3.89197	52
Motivasi	21.0385	3.19903	52
Disiplin	20.0577	3.65370	52

### Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.427	.515
	Motivasi	.427	1.000	.188
	Disiplin	.515	.188	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.001	.000
	Motivasi	.001	.	.091
	Disiplin	.000	.091	.

N	Kinerja Karyawan	52	52	52
	Motivasi	52	52	52
	Disiplin	52	52	52

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.615 <sup>a</sup>	.379	.353	3.12957	.379	14.938	2	49	.000	1.228

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.603	2	146.301	14.938	.000 <sup>b</sup>
	Residual	479.917	49	9.794		
	Total	772.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.001	3.478		1.725	.091						
	Motivasi	.417	.139	.342	2.987	.004	.427	.392	.336	.965	1.037	

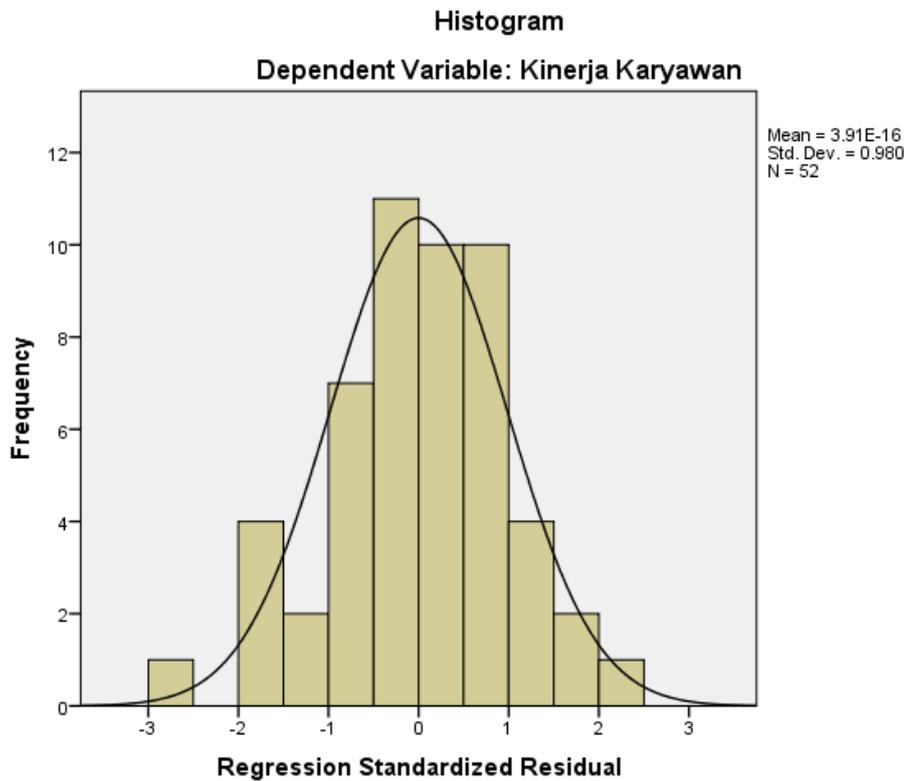
Disiplin	.481	.122	.451	3.935	.000	.515	.490	.443	.965	1.037
----------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

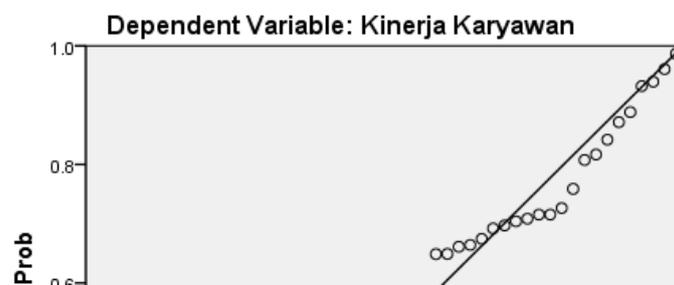
### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

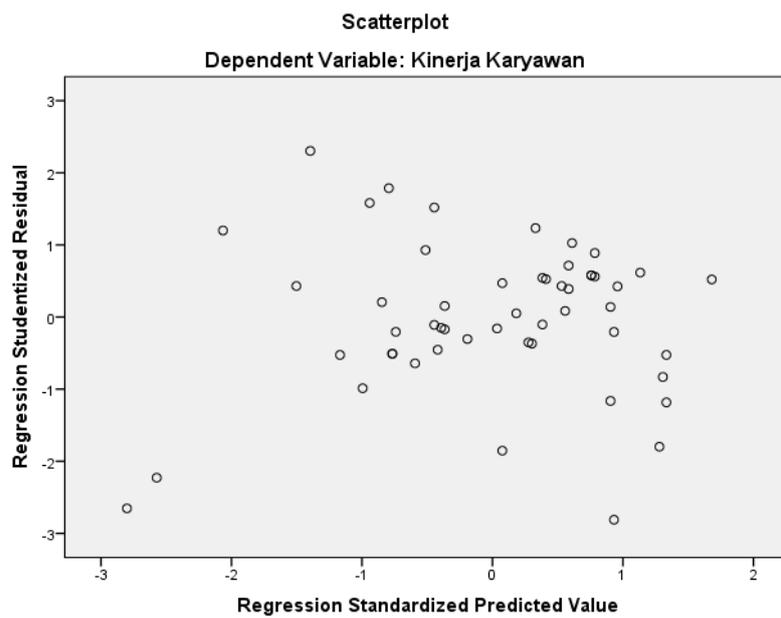
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin
1	1	2.967	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.477	.02	.34	.82
	3	.010	17.152	.97	.66	.17

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized

Residual

N	52
---	----

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.06759318
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.077
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.646**	.444**	.608**	.252	.208	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.071	.138	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.646**	1	.303*	.442**	-.018	.095	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.001	.899	.501	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.444**	.303*	1	.310*	.101	.301*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029		.025	.476	.030	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.608**	.442**	.310*	1	.134	.405**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.025		.342	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.252	-.018	.101	.134	1	.241	.381**
	Sig. (2-tailed)	.071	.899	.476	.342		.085	.005
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.6	Pearson Correlation	.208	.095	.301*	.405**	.241	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.138	.501	.030	.003	.085		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

Total	Pearson Correlation	.798**	.644**	.648**	.763**	.381**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . 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
.718	6

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.217	.387**	.253	.195	.606**
	Sig. (2-tailed)		.122	.005	.070	.166	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.217	1	.196	.373**	.084	.589**
	Sig. (2-tailed)	.122		.163	.006	.555	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.387**	.196	1	.315*	.338*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.005	.163		.023	.014	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.253	.373**	.315*	1	.188	.653**
	Sig. (2-tailed)	.070	.006	.023		.181	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.195	.084	.338*	.188	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.166	.555	.014	.181		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.606**	.589**	.701**	.653**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

\*\* . 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
.617	5

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.698**	.420**	.357**	.350*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.009	.011	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.698**	1	.405**	.347*	.273*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.012	.050	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.420**	.405**	1	.416**	.359**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.002	.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.357**	.347*	.416**	1	.601**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.009	.012	.002		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.350*	.273*	.359**	.601**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.011	.050	.009	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.741**	.711**	.683**	.792**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

\*\* . 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
.777	5



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: 2203/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/2/2022

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

Medan, 10/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Baihaqi Fachriza  
NPM : 1805160181  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : Kurangnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai  
Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
2. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
3. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Muhammad Baihaqi Fachriza)



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: Z203/JUL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/2/2022

Nama Mahasiswa : Muhammad Baihaqi Fachriza  
NPM : 1805160181  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 10/2/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si 10/2/2022

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sero (Deliserdang branch)

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, .....

Dosen Pembimbing

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

Acestrangan:

\*) Disa oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Disa oleh Dosen Pembimbing

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

Lampiran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

hasaman ke 2 dan 2 hasaman



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. 69/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](mailto:feb@umsu.ac.id) [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1032 / TGS / IL3-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 : 21 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Baihaqi Fachriza  
N P M : 1805160181  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
pada PT. Sinar Sosro (deliserdang branch)

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 : 21 April 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 20 Ramadhan 1443 H  
21 April 2022 M



Dekan

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 13 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Baihaqi Fachriza  
N.P.M. : 1805160181  
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 3 Februari 2000  
Alamat Rumah : Jalan Sultan Serdang Gang Amal No 110  
JudulProposal : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Studi pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Syarifuddin, SE, M.Si*  
Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

  
Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

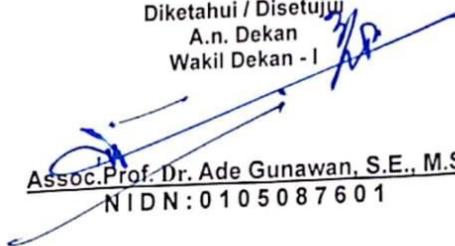
Sekretaris

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

Pembanding

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

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

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 13 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Baihaqi Fachriza  
N .P.M. : 1805160181  
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 3 Februari 2000  
Alamat Rumah : Jalan Sultan Serdang Gang Amal No 110  
JudulProposal : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	..... <i>manfaat penelitian</i>
Bab II	..... <i>perbaikan masalah</i>
Bab III	.....
Lainnya	..... <i>icon perbaikan ± 20 jurnal</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

  
Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

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



MAJELIS PENDIRIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Unit Pelaksana Teknis & Berkedudukan di Lingkungan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567  
© <http://perpustakaan.umhu.ac.id> [perpustakaan@umhu.ac.id](mailto:perpustakaan@umhu.ac.id) [perpustakaan.umhu.ac.id](http://perpustakaan.umhu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 3408/KL.1/H.3-AU/UMSU-PPM/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Muhammad Baihaqi Fachriza  
**NPM** : 1805160181  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Rabiul Awal 1444 H.  
28 September 2022 M.

Kepala UPT Perpustakaan



Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.



## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8631003  
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id

Nomor : 1032 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Ramadhan 1443 H  
21 April 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Sinar Sosro (Deli Serdang Branch)  
Jln. Raya Medan Tj Morawa Km.14,5  
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 : Muhammad Baihaqi Fachriza  
Npm : 1805160181  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro (deliserdang branch)

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.**  
NIDN : 0109086502



## SINAR SOSRO

■ REKSO Company

PT. SINAR SOSRO  
Pabrik Deli Serdang  
Jl. Raya Tg. Morawa Km. 14,5  
Deli Serdang - Medan 20362  
T (62-61) 7940075 F (62-61) 7940076



Nomor : 011/PGA-PKL/PT.SS.Dsd/IV/2022  
Lamp : -  
Perihal : Penerimaan Izin Riset

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara dengan No. 1032/H.3-AU/UMSU-05/F/2022 mengenai permohonan riset atas nama :

No	Nama	Program Studi	NIM
1.	Muhammad Baihaqi Fachriza	Manajemen	1805160181

**Untuk dapat melaksanakan riset selama 5 ( lima ) hari pada Tanggal 09 Mei 2022 s.d 13 Mei 2022.**

Demikian informasi ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Tanjung Morawa, 29 April 2022

PT. Sinar Sosro

  
Debora Yamba  
Plant Manager

CC : File



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/BDAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224507 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2942/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H  
03 Oktober 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Sinar Sosro (Deli Serdang Branch)  
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 : Muhammad Baihaqi Fachriza  
N P M : 1805160181  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro (Deliserdang Branch)

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. Perringgal



SINAR SOSRO  
SOSRO Company  
SINAR SOSRO  
Jl. Deli Serdang  
Tg. Morawa Km. 14,5  
Serdang - Medan 20362  
Telp: 7940075 F (62-61) 7940076



Nomor : 026/PGA-PKL/PT.SS.Dsd/X/2022  
Lamp : -  
Perihal : Riset Mahasiswa

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami beritahukan bahwa mahasiswa dibawah ini :

No	Nama	Program Studi	NIM
1.	Muhammad Baihaqi Fachriza	Manajemen	1805160181

Telah melakukan riset di PT. Sinar Sosro pada Tanggal 09 Mei 2022 s/d 13 Mei 2022.

Demikian informasi ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Tanjung Morawa, 04 Oktober 2022  
PT. Sinar Sosro

  
Debora Vani  
Plant Manager

CC : File

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Baihaqi Fachriza  
NPM : 1805160181  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang Branch

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 :
  - Merjiplak/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, Agustus 2022  
Pembuat Pernyataan



**Muhammad Baihaqi Fachriza**

NB :

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