



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN
AGRO SENTOSA) DI PADANG LAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ilmu Ekonomi*

Oleh :

MIRA SANTIKA SIREGAR

NIM. 18 402 00086

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN
AGRO SENTOSA) DI PADANG LAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ilmu Ekonomi*

Oleh :

MIRA SANTIKA SIREGAR

NIM. 18 402 00086

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN
AGRO SENTOSA) DI PADANG LAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ilmu Ekonomi*

Oleh :

MIRA SANTIKA SIREGAR

NIM. 18 402 00086

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Dra.Hj.Replita,M.Si
NIP. 19690526 199503 2 001

PEMBIMBING II

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD
ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. Mira Santika Siregar
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 26 Juni 2023
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN SYAHADA Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Mira Santika Siregar yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dra.Hj. Replita, M.Si.
NIP.19690526 199503 2 001

PEMBIMBING II

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mira Santika Siregar

NIM : 18 402 00086

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 9 Juni 2023

Saya yang Menyatakan,



Mira Santika Siregar
NIM. 18 402 00086

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mira Santika Siregar
NIM : 18 402 00086
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 26 Juni 2023

Yang menyatakan,



Mira santika siregar
NIM. 18 402 00086



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022**

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQOSYAH SKRIPSI**

NAMA : Mira Santika Siregar
NIM : 18 402 00086
FAKULTAS : Ekonomi Dan Bisnis Islam
PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara

Ketua

**Dra. Hj. Replita, M.Si
NIDN. 2026056902**

Sekretaris

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIDN. 2017038301**

Anggota

**Dra. Hj. Replita, M.Si
NIDN. 2026056902**

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIDN. 2017038301**

**Dr. Rosnani Siregar, M.Ag
NIDN. 2026067402**

**Muhammad Isa, ST., MM
NIDN. 2005068002**

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis/13 Juli 2023
Pukul : 14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 65,75 (C)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN AGRO SENTOSA) DI PADANG LAWAS UTARA.**

NAMA : **MIRA SANTIKA SIREGAR**

NIM : **18 402 00086**

IPK : **3,41**

PREDIKAT : **SANGAT MEMUASKAN**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 09 Agustus 2023
Dekan,


Darius Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

NAMA : Mira Santika Siregar
NIM : 1840200086
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dilakukan seseorang dalam suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang agar mereka mau melakukan sesuatu yang ditetapkan, dan disiplin sangat penting dalam suatu perusahaan. masalah yang terjadi pada penelitian ini kurangnya motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT BAS (Barumun Agro Sentosa) di padang lawas utara, karna masih ada diantara karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan. atau belum bisa bekerja seperti apa yang telah dipercayakan kepadanya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS di padang lawas utara.

Pembahasan pada penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen, dalam hal ini, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, kinerja karyawan, serta dalil al qur'an yang berkenaan dengan teori.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. jumlah sampel 37 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) di padang lawas utara. Pengolahan data dibantu spss versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji persial (uji t) variabel motivasi dan disiplin, terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) di padang lawas utara, hal tersebut dapat dibuktikan dengan variabel motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,697 > 1,687$) H_0 ditolak dan H_a diterima sementara variabel disiplin $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,699 > 1,687$).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalāmu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah serta inayahNya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bas(Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra, Replita M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Ibu Rini Hayati Lubis M.P, selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah beserta Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Ibu Dra. Hj. Replita, M.SI selaku Pembimbing I dan Sry Lestari, M.EI, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum., selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak pimpinan PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas Utara yang telah memberi izin penelitian untuk melakukan penelitian di PT. Bas padang

lawas utara serta seluruh karyawan yang ikut serta mendukung dan terlibat dalam penelitian ini.

7. Teristimewa kepada kedua orang tua peneliti, Ayahanda Hariman Efendi siregar, dan Ibunda Mas Dalima hasibuan yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu di panjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya. Dan tidak lupa kepada abanghanda Dedi Muktar Siregar, Andi Syaputra Siregar ,serta kakanda Fitri Anum Dalimuthe, Eka Marlina Siregar, Fatima Siregar, Raoudotul Janna Siregar yang telah memberi dukungan demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai tingkat dasar sampai perkulihaan akhir di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addry Padangsidimpuan.
8. Teman-teman kos sholaha peneliti yaitu, Ainun Mardiah Rambe, Resti Rambe, Anita Warni Hasibuan, Nursa'ada Pasaribu, Hot Rina Siregar, Riyadhoh Nasution, Warda Nasution, Wardiah Nasution, serta yang terhusus kawanku Maya Sri Rani, yang selalu membantu, memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk seluruh mahasiswa/i angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E. dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Juni 2023

Peneliti,

MIRA SANTIKA SIREGAR
NIM. 18 402 00086

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ئ	fathah dan ya	Ai	a dan i
ؤ.....	fathah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas

ی...،،،	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
و...،،،	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbuta*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. *Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. *Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
c. Manfaat Kinerja Karyawan	13
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
e. Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	17
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Faktor Motivasi	22
c. Tujuan Motivasi	24
d. Indikator Motivasi.....	26
e. Proses Motivasi	26
f. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
3. Disiplin	27
a. Pengertian Disiplin.....	27
b. Indikator Disiplin	29
c. Bentuk-Bentuk Disiplin	29
d. Sanksi Pelanggaran Disiplin	29
e. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	30
B. Penelitian Terdahulu	32

C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu Penelitian	37
B. Jenis Penelitian.....	37
C. Populasi dan sampel.....	37
1. Populasi	37
2. sampel.....	38
D. Sumber data	38
1. Primer.....	38
2. Sekunder.....	39
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	39
1. Kuesioner.....	39
2. Dokumentasi.....	41
F. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reabilitas.....	42
G. Analisis data	43
1. Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Normalitas.....	43
b. Uji Multikolinearitas.....	43
c. Uji Linearitas	44
d. Uji Heterokedastisitas	44
2. Analisa Regresi Linear Berganda.....	45
3. Uji Hipotesis	45
a. Uji Koefesien Determinasi R^2	47
b. Uji Persial	47
c. Uji Simultan.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum PT. BAS padang lawas utara.....	50
1. Sejarah Singkat PT.BAS Padang Lawas utara	50
2. Visi Misi PT.BAS Padang Lawas Utara.....	51
3. Struktur Organisasi PT. Bas Padang Lawas Utara	51
B. Hasil Analisis Data.....	53
1. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	53
a. Hasil Uji Validitas	53
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	55
2. Hasil Uji Asumsi Dasar	56
a. Hasil Uji Normalitas	56
b. Hasil Uji Linearitas	57
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
a. Hasil Uji Multikolonieritas	58
b. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59
c. Hasil Uji Regresi Linier berganda	60
4. Hasil Uji Hipotesis.....	60
a. Hasil Uji Koefesien Determinasi R	61

b. Hasil Uji Persial(T).....	62
c. Hasil Uji Simultan(F).....	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
D. Ketebatasan Penelitian	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Defenisi Variabel	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Data Karyawan PT. BAS	38
Tabel 3.2 Skor Nilai Kuesioner.....	40
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Penelitian	40
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin.....	56
Tabel 4.3 Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonearitas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Persial (t)	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F).....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aset utama. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi.¹ Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top middle* maupun *lower management*. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membawa pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Perusahaan perlu mengembangkan karyawan agar memiliki karyawan yang profesional dan ahli bidangnya. Karyawan yang mempunyai keahlian dan kemampuan akan bekerja yang baik termotivasi dalam melakukan semua pekerjaannya. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi, karyawan akan

¹Simanjuntak Payaman J, *Membangun Motives dan Etos Kerja Phlaku*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011, hal 22.

bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik.²

Faktor manusia merupakan salah satu faktor yang harus mendapatkan perhatian, dimana peranan seorang karyawan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangatlah penting. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Tujuan yang ditetapkan perusahaan adalah mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjalankan roda perusahaan. Pimpinan harus dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengingat setiap manusia memiliki motif, emosi, aspirasi, serta kepentingan yang berbeda-beda seringkali upaya manajemen dalam menggerakkan orang lain mendapatkan berbagai hambatan dan kesulitan.

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para karyawannya akan menentukan efektifitas seorang manajer. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasi karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi sebagaimana diungkapkan G.R Terry adalah keinginan yang terdapat pada diriseseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pemberian motivasi yang dilakukan setiap perusahaan harus memberi motivasi yang bervariasi, misalnya

² Meilia Dwi Anggowati Dan Suhartini," Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Perawat" Dalam *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol 3, No. 1, 2012, Hal. 11.

memberi kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga diharapkan para karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin yang tinggi.

Disiplin sangat membentuk suasana kerja yang baik dimana karyawan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan karena tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat menunjang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Disiplin juga menekankan pada upaya menyadarkan dan membentuk perilaku karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, kesadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Manajemen perusahaan harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kinerja karyawan dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh suasana kerja yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya penuh kesadaran

serta dapat mengembangkan tenaga dan fikiranya maksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Tanpa disiplin yang baik, sulit perusahaan mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para 3 pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target perusahaan tersebut.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia berupa karyawan yang berkompeten, apabila kinerja karyawan baik tentu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. kinerja karyawan bisa jadi mengalami penurunan atau mengalami peningkatan. untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu memberikan konvensasi agar karyawan yang cakap masuk dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi maupun perusahaan.³

PT BAS (Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas Utara yang beralamat desa jambu tonang, Kecamatan Jambu Tonang, Kabupaten Padang Lawas Utara. merupakan salah satu PT yang terluas di padang lawas utara dan memiliki

³ Afifa aliya,dan Rini Frima,:Pengaruh Konvensasi Finencial Dan Non Finencial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Interveing(Studi Emperis Pada BPR Di Kota Payakumbuh,” *jurnal Akutansi,Bisnis Dan Ekonomi Indonesia*, VOL 1.No.1, 2022, hlm.51.

peraturan sesuai yang telah diterapkan. Pemberian motivasi yang diberikan PT BAS Padang Lawas Utara kepada karyawan yaitu berupa *insentif* atau bonus kepada karyawannya yang disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh PT BAS Padang Lawas Utara guna untuk membangkitkan motivasi terhadap karyawannya sehingga mampu meningkatkan disiplin kinerja karyawan

Penulis mendapatkan temuan bahwa kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya, yang dikarenakan sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat pada pukul 14.00 ke atas banyak karyawan yang tidak berada di ruang kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para karyawan menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Pada saat jam kerja juga masih terlihat karyawan yang minum kopi bersama disuatu ruangan tertentu. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari karyawan lain. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan

ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Dari Fenomena tersebut pada penjelasan diatas maka penulis tertarik mengambil judul untuk meneliti,yang berjudul **”PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BAS (BARUMUN AGRO SENTOSA) DI PADANG LAWAS UTARA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang akan menjadi pokok pembahasan yaitu:

1. Tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih duluan sebelum jam kerja habis.
2. Karyawan sering mengulur waktu istirahat
3. Karyawan sering datang terlambat

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat memaparkan masalah secara ringkas dan tepat. Batasan masalah dilakukan sesuai dengan keterbatasan waktu, daya kemampuan, serta yang akan dikeluarkan oleh peneliti. Batasan masalah yang dilakukan peneliti terfokus kepada :

1. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT BAS (Barumun Agro Sentosa) di Padang Lawas Utara?
2. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan pada PT BAS(Barumun Agro Sentosa) di Padang Lawas Utara?
3. Perusahaan yang dimaksud adalah PT BAS (Barumun Agro Sentosa)?

D. Defenisi Opersional Variabel

Definisi operasional merupakan dalam sebuah penelitian yang dilakukan memiliki objek penelitian. Objek penelitian tersebut melainkan variabel dari penelitian ini yang mana dapat membandingkan suatu nilai atau makna dari objek.⁴ Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian sebagai berikut yaitu:

Tabel 1.2
Defenisi Oprasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi(X ₁)	Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan Keamanan	Skala Oridinal
Disiplin(X ₂)	Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan	1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. sanksi hukuman 4. Keadilan	Skala oridinal

⁴ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), Hal. 49.

	standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kemajuan.	5. Pengawasan 6. Teladan pimpinan 7. Berpenampilan sopan	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemahaman tentang pekerjaan 4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Skala Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terdapat dalam penelitian tersebut adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT.BAS (Barumun Agro Sentosa)?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.BAS (Barumun Agro Sentosa)?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. BAS (Barumun Agro Sentosa)?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BAS (Barumun Agro Sentosa).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. BAS (Barumun Agro Sentosa).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. BAS (Barumun Agro Sentosa).

G. Kegunaan Penelitian

Judul Penelitian, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara, dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut yaitu:

1. Bagi Peneliti

Yaitu peneliti dilakukan agar peneliti bisa mempraktikkan atau mengaplikasikan ilmu yang ia pelajari selama perkuliahan, sehingga peneliti yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya seperti menambah wawasan, pengalaman, serta pengetahuan bagi peneliti. peneliti dilakukan bagi pihak peneliti dimana peneliti berharap peneliti dapat dijadikan sebagai rujuk untuk meneliti yang akan dilakukan dimasa mendatang terutama membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawannya pada perusahaan lain.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Yaitu penelitian ini dilakukan guna untuk menambah bahan literatur di perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary dimana mahasiswa ingin wawasan ilmu pengetahuan dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi perusahaan

Yaitu peneliti ini dilakukan guna untuk perusahaan manufaktur lainnya yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan perusahaanya.

4. Bagi masyarakat

Yaitu peneliti ini dilakukan guna untuk memberikan wawasan kepada masyarakat terkait menjalin hubungan kerja yang baik dan memberi pedoman bagi karyawan yang ingin bekerja dalam suatu perusahaan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dilakukan peneliti didalam sebuah peneliti bertujuan untuk memberikan penjabaran secara singkat dan dapat mudah dipahami mengenai laporan mengenai yang tersusun secara sistematis. Berikut beberapa penjelasan bab yang terkait dalam laporan penelitian sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan suatu penjelasan mengenai latar belakang atas permasalahan penelitian,identifikasi masalah, batasan masalah,defenisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian,serta kegunaan penelitian bagi pihak yang membutuhkan.

2. Bab II Landasan Teori

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang teori yang melandaskan suatu penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis dari sebuah peneliti.

3. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang penjelasan dan penjabaran variabel dalam penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen pengumpulan data, dan analisis data

4. Bab IV Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan yang biasanya berisikan tentang penjabaran umum terhadap objek penelitian dan mengkaji mengenai hasil analisis terhadap objek penelitian.

5. Bab V Penutup

Pada bab ini merupakan yang biasanya berisikan tentang kesimpulan penelitian yang dikaji. Kemudian, dalam bab ini terdapat saran terhadap pihak perusahaan yang terlibat dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh sebuah lembaga organisasi tersebut yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan sebuah organisasi.⁵

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menurut pendapat Simamora, kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.⁶

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

⁵ Rudy Fachruddin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana media, 2016), hlm 137.

⁶ Rizka Damayanti, dkk "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis*, No.2, 2018, hlm.78.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Kemampuan, yang terdiri dari: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata 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 kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Manfaat kinerja

Manajemen kinerja bukan hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi manajer dan individu.

1) Bagi Organisasi

Manfaat manajemen kinerja bagi perusahaan adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pegawai, meningkatkan komitmen pegawai, pendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mengusahakan dan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan,

mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerjaan terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya organisasi.

2) Bagi Manejer

Manfaat manajemen kinerja bagi manajemen kinerja bagi manejer antara lain : mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara kualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada setiap, mengusahakan dasar untuk membantu pekerjaan yang kinerjanya rendah. Untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kopetensi.

3) Manfaat menejemen kinerja bagi indivudu antara lain memperjelas peran dan tujuan. Mendorong dan mendukung untuk lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang pengguna waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Sedangkan menurut Sadermayanti menyatakan bahwa mamfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, dan menyempurnakan tanggung jawab,

kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut menurut Mungkunegara adalah indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja adalah

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut, kualitas ini dilihat dari ketetapan kerja, teliti, keterampilan, kebersihan dan kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah satu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik.

3. Kehandalan

Kehandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang memiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika

dapat mengikuti intruksi ketika kerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam kerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa kertetarikan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkankaryawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa defenisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik lagi akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan kerja yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat perestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih baik suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melengkapi pada karyawan itu sendiri.

e. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan islam merupakan suatu bentuk maupun cara individu dalam mengaktualisasikan diri, kinerja juga merupakan bentuk nyata dari nilai ,kepercayaan ,dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁷ Kinerja seseorang dapat dari indikator antara lain yaitu niatnya dalam bekerja adalah karena Allah Swt, dan dalam bekerja menerapkan kaidah secara kaffah, adapun kinerja dalam islam seperti dalam Al-Qur'an surat Al- Jumu'ah/62:10

⁷Candra Wijaya, manajemen kinerja, pengelolaan pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan, (medan: Cv pusdikra mitra jaya, 2020), hlm. 1-2.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
 فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٠﴾

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.⁸

Dalam ayat ini Allah SWT, memerintahkan kita umat manusia agar menghindari segala aktivitas apabila telah diperintahkan untuk menunaikan shalat maka bekerjalah dan ajak orang-orang mukmin supaya taat dan patuh kepadanya dan bersedia mendapatkan karunia Allah agar beruntung

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.⁹

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedang motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau *impuls*. Motivasi seseorang

⁸ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Tajwid Dan Terjemahan, (Bandung: Al-Qur'an Al-Qosbah, 2020), Hal. 554.

⁹ Sadili Samsudin, manajemen sumber daya manusia, Bandung: cv pustaka setia, 2010, hal. 281-282.

tergantung kepada motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besar yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun menemui kegagalan.¹⁰

Motivasi dapat diartikan juga sebagai kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.¹¹

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia diantaranya:

1. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingka laku atau tindakan manusia.
2. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah tujuan
3. Motivasi bertujuan sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah, sehingga dapat dilihat kebenarannya dan kesalahannya.
4. Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atau perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik maupun buruk. Jadi motivasi itu sangat berfungsi sebagai pendorong atau penentu, penyeleksi, penguji sikap manusia dalam kehidupan.

Dan diantara empat poin diatas yang paling dominan adalah peran motivasi yang pertama. Jadi motivasi itu sendiri dalam islam sangat terkait dengan masalah niat, karna niat pun merupakan sebuah pendorong dan penggerak dalam melakukan kegiatan yang mengarahkan pada suatu tujuan.

¹⁰ Buchari Alma, *Kewirausahaan. Op.Cit.*, Hal.89.

¹¹ Iyus Yusni, "Motivasi Kerja Seorang Muslim Perspektif Al-Qur'an," Tesis(Jakarta: Institut PTIQ Jakarta 2021), Hal. 12.

Motivasi dalam pandangan Al-Qur'an adalah dorongan yang positif yang ada dalam diri manusia untuk mengarahkan dan melakukan pekerjaan. Selama dorongan kerja itu kuat dan semakin besar pula peluang untuk meraih kesempatan pada tujuan yang hendak dicapainya. Seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an surat an-Najm 53: 39-41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ
يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna,¹²

Kata dalam ayat ini merupakan bentuk pasif, sehingga artinya “diperlihatkan” memberika kesan bahwa kelak selain ada, pihak lain yang melihat apa yang dia usahakan itu. Syaikh wahbah az-zuhali menjelaskan, kelak diakhirat apa yang telah diusahakannya akan dilihat oleh penduduk langit sebagai penghormatan dan pemuliaan bagi orang yang berbuat baik, sedangkan yang berbuat buruk, dilihat celaan dan hinaan, oleh karna itu ia tidak berhak mendapatkan ganjaran sesuatu amal yang baik ia kerjakan.¹³ Ibnu katsir menjelaskan bahwa do'a dan

¹² Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Tajwid Dan Terjemahan, (Bandung: Al-Qur'an Al-Qosbah, 2020), Hal. 527.

¹³ Abdullah Bin Muhammad, Lubabuttasir Min Ibnu Katsir, Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2003, Jilid, 9, Hal. 264.

sedekah yang pahalanya dihadiahkan buat mayititu sampai, sebagaimana disepakati oleh para ulama sebab ada nash yang menyatakanya, juga menurut pendapat mu'tamad dari empat mazhab pahala bacaan al-qur'an bisa sampai kepada orang yang meninggal dunia sebagaimana sampainya do'a dan pahala sedekah."karena itu merupakan hibah dan do'a al-qur'an yang mengandung banyak rahmat ketika membacaanya." Akan tetapi menurut imam syafi'i dan para pengikutnya menyimpulkan bahwa bahwa bacaan al-qur'an yang dihadiahkan kepada mayit tidak sampai karena bukan termasuk amal perbuatan dan tidak pula dari upanyanya. Buya hamka menafsirkan lebih luas. Tidak hanya terkait pahala di akhirat, tetapi juga terkait juga kesuksesan di dunia. Hasil pekerjaan kita, kita dapat sekedar usaha yang telah kita lakukan apabila kita malas, akan mendapatkan sedikit atau tidak sama sekali. Artinya jika kita ingin mendapatkan banyak hendaklah sungguh-sungguh bekerja, jika ingin pandai hendaklah sungguh-sungguh belajar dan jika ingin sukses hendaklah sungguh-sungguh berusaha.

Dari uraian diatas, ayat ini menjelaskan manusia akan memperoleh apa yang diusahakan dan allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bukan hanya sekedar mendapatkan imbalan dari apa yang telah mereka usahakan didunia akan tetapi akan mendapatkan ganjaran pahala yang sangat besar dihadapan Allah SWT.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbagi dua yaitu, motivasi intern dan motivasi ekstern.

1. Faktor Motivasi Dalam Intern

- a. keinginan untuk hidup untuk mempertahankan hidupnya karyawan mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan tersebut baik maupun buruk, hala atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk hidup dapat meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan belum memadai dan kondisi bekerja yang nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaan, contohnya seperti karyawan yang ingin membeli motor maka mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, karyawan mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang itu karyawan harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Keinginan untuk memperoleh penghargaan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pekerjaan tempat bekerja dihargai masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan,

kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan.

2. Faktor Ekstern Dalam Motivasi yaitu:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai adalah penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi Yang Baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan membuat karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada pada diri karyawan untuk perusahaan, kalau karyawan merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Dengan menduduki jabatan karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan, seperti hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

a. Tujuan Pemberian Motivasi

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 perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan buku¹⁴

c. Jenis-Jenis Motivasi

Adapun Jenis-jenis motivasi kerja terbagi sebagai berikut yaitu:¹⁵

1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja para karyawan yang akhirnya akan memicu mereka lebih meningkat

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerja kerjanya rendah. Dengan tegnan-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek "takut" pada karyawan akan pemecatan atau dengan penurunan pangkat dan sebagainya.

¹⁴ Malayu s.p. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Penegertian, Dan Masalah*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2011, Hal. 221.

¹⁵ Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Skripsi, Universitas Di Ponegoro, 2020), Hal. 27-28.

d. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan sebuah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.¹⁶ Adapun indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan keamanan

e. Proses Motivasi

1. Tujuan
2. Mengetahui kepentingan
3. Komunikasi efektif
4. Fasilitas

f. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dan kesedian dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan untuk melaksanakanya. Menurut gomez bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $p = f (M \times A)$ dimana p = kinerja, M = motivasi dan a = kemampuan.¹⁷ Kemampuan melekat dalam diri seorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta mewujudkan dalam tindakanya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah

¹⁶ Yuni chairatunnisa, "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal ilmiah manajemen dan Bisnis*, VOL 18.1, 2017 hlm.12.

¹⁷ Faustino C. Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), Hal.177.

aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebgaiian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaanya. Mewujudkan kenerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat bekerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan kajian diatas bahwa peran motivasi terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan pekerjaanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat oleh sesuatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ketahun. Oleh karna itu motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan harus terus dilakukan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹⁸

Disiplin adalah suatu sikap, tingka laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, sedangkan disiplin kerja adalah ketaatan pada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya. dalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin sangat penting dalam usahan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin setiap pelanggaran disiplin dikenakan hukuman. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan disiplin karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah

¹⁸ M.Syaiful Bahri, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPos Indonesia Bayuangi"(Skripsi, UNMU Jember, 2016), hlm.10.

hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin karyawan.¹⁹

b. Indikator Disiplin

Ukuran disiplin diukur dengan memodifikasikan indikator yang dikembangkan oleh suparta adalah:

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Sanksi hukuman
4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Teladan pimpinan
7. Berpenampilan sopan

c. Bentuk-Bentuk Disiplin

1. Disiplin Retributif
2. Disiplin korektif
3. Hak-Hak individu
4. Perspektif

d. Sanksi Pelanggaran Disiplin

Sanksi yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai tingkat dan

¹⁹ Hepiana Patmarina, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Bandar Lampung," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 3 No. 1, 2012, Hal. 22-23.

jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji
- b. Penurunan gaji
- c. Penundaan kenaikan pangkat

3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:

- a. Penurunan pangkat
- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian
- d. Pemecatan

e. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lainnya, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki

kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan disiplin kerja.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan pengetahuan disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui.²⁰ Hal tersebut dikarenakan disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki keterhubungan sesuai dengan penjelasan Trahan dan Stainer mengemukakan bahwa “disiplin secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin yang tinggi maka seseorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkatkan serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

²⁰ Sri Rahayu, “*Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan Di Pt Nafasindo Medan*”(Skripsi,Uma, Medan,2015),Hal.29.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu atau sebelumnya telah banyak yang meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) di Padang Lawas Utara. Adanya penelitian terdahulu tersebut dapat dijadikan gambaran dalam mengkaji penelitian ini.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dasmaria Dmk, Budi Rismayadi, Neni Sumarni (Jurnal mahasiswa Manajemen Akutansi vol.2, no.3, 2022)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang	Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ dan nilai $f \text{ hitung } 27,216 > 3,20$ artinya semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. ²¹
2.	Akhmar Barsah (Jurnal Jenius Vol.3, No.1, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda 0.645 artinya motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi didapat nilai <i>adjusted R square</i> sebesar 40.4% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari

²¹ Dasmaria Dmk, Dkk, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang," *Jurnal Mahasiswa Manajemen Akutansi* Vol 2, No. 3, 2022, Hal.571.

		<p>variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisahnya 59.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini. Secara uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, hal ini terlihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37.333 > 3.08$). Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel motivasi mempunyai nilai sig (0.000) dan t-hitung 5.770, sedangkan disiplin mempunyai nilai sig (0.005) dan t-hitung 2.865, sedangkan dari tabel statistik didapat nilai t_{tabel} 1.98, artinya baik motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0.05. Dalam persamaan regresi linier berganda di dapat $Y = 10.223 + 0.492 X_1 + 0.233X_2$ yang artinya apabila variable X_1 dinaikan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0.492 satuan pada konstanta 10.223, dan apabila variabel X_2 dinaikan 1 satuan, maka variabel Y naik</p>
--	--	--

			sebesar 0.233 satuan pada konstanta 10.223. ²²
3.	Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata (Jurnal Perkusi Vol.1, No.2, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren.	Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,996 > 2,002). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,652 > 2,002). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X_1 + 0,322X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (34,339 > 2,770). ²³
4	Abdul Nasser Hasibuan, Dkk., (Jurnal Al-Masharif, Vol. 5 No. 1, 2017)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas marancar udik kabupaten tapanuli selatan	Berdasarkan uji (t) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ²⁴

²² Akhmar Barsah, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang," dalam *Jurnal Jenius*, Volume 3, No. 1, 2019, hlm.11.

²³ Irfan Rizka Akbar, dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren," *Jurnal Perkusi*, Volume 1, No.2, 2021, hlm.239

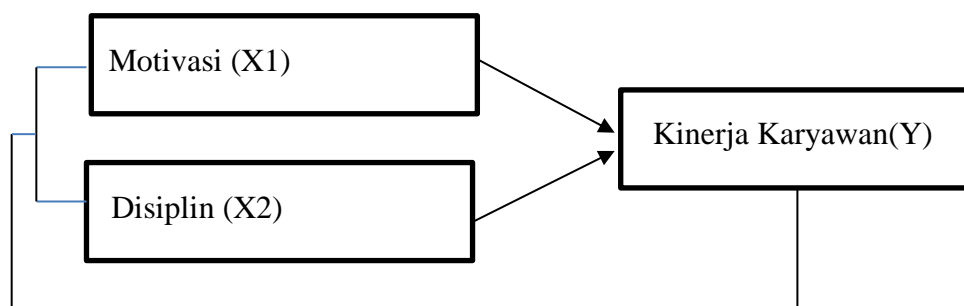
²⁴ Abdul Nasser Hasibuan, Dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan", *Jurnal Al-Masharif*, Vol. 5, No.1, 2017, Hal. 42.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu kumpulan atas beberapa teori yang dapat memberi tahu penjelasan secara logis bagaimana hubungan dari beberapa teori dan faktor yang sudah diidentifikasi sebagai faktor yang sangat penting guna menjelaskan suatu masalah yang akan diteliti.²⁵

Dalam Penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara., dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar II. 1
Skema Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa secara parsial kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja kerja dan secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi kinerja kerja. Secara simultan juga terlihat bahwa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (variabel Y).

²⁵ Suryani Dan Hedriyani, *Metode Riset Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2014), Hal. 93.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sumber permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis merupakan pernyataan dari sebuah jawaban sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang peneliti lihat serta amati atau melakukan observasi pada lokasi penelitian untuk memahaminya. Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya dan sumber permasalahan lokasi tersebut. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai langkah untuk menguji kebenaran penelitian.²⁶

H₀1 = Tidak Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BAS
(Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

H_a1 = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BAS
(Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

H₀2 = Tidak pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Di PT BAS (Barumun
Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

H_a2 = Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT BAS
(Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

H₀3 = Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Secara Sumultan
Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bas (Barumun Agro Sentosa) Di
Padang Lawas Utara.

H_a3 = Terdapat pengaruh motivasi dan displin serara simultan terhadap kinerja
karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas
Utara.

²⁶ Suryani Dan Hedriyani, *Op. Cit*, Hal. 98.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa). Yang beralamat desa jambu tonang, Kecamatan Jambu Tonang, Kabupaten Padang Lawas Utara. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai Mei 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif lapangan yaitu penelitian yang turun langsung kelapangan dimana penelitian ini dominan menggunakan penyebaran angket keseluruhan responden untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci terhadap pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kolompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa objek orang atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau objek penelitian.²⁷ dari informasi yang didapat pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BAS baik yang bertugas sebagai mandor panen, mandor perawatan, krani devisi maupun SKU Panen berjumlah 37 pegawai/karyawan.

²⁷ Mudjarat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009) Hal. 118.

Tabel III. 1
Data Karyawan PT.BAS

NO		Jumlah
1	Laki-Laki	25
2	Perempuan	12

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampling jenuh. dimana semua anggota populasi adalah seluruh karyawan. Hal mengingat populasi penelitian yang sedikit, yaitu karyawan yang di PT BAS (Barumun Agro Sentosa) yang beralamat padang lawas utara sebanyak 37 karyawan pada devisi IV.

D. Sumber data

1. Data primer

Penelitian ini menggunakan Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesoner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data ini harus di olah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁸ Pada penelitian ini data primer bersumber dari karyawan di PT BAS.

²⁸ Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian*, 2021, Hal.73-74.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lainnya sebagainya. Untuk penelitian ini data diperoleh dari sejumlah karyawan PT BAS, dokumen, laporan-laporan, buku-buku, jurnal penelitian dan artikel yang berkaitan dengan materi yang sedang peneliti lakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan proses pembuatan meliputi aktivitas, perencanaan, uji coba, pengabsahan, dan kehandalan dari instrumen peneliti untuk mengumpulkan data penelitian yang *reliabel*.²⁹ Instrumen mengumpulkan data merupakan suatu prosedur pengumpulan data dengan membuat pertanyaan secara tertulis kepada responden atau karyawan perusahaan.³⁰ Dari pengertian diatas adapun instrumen pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kusioner (angket)

Kusioner merupakan suatu prosedur pengumpulan data dengan membuat pernyataan dan pertanyaan secara tertulis dan sistematis melalui sebuah daftar kepada karyawan tersebut.³¹ Adapun penyebaran angket atau kusioner tersebut dilakukan secara langsung kepada karyawan PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Padang lawas utara.

²⁹ Muhammad, *metode penelitian islam: pendekatan kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali press,2008), hal.114.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*,(Bandung Alfabeta ,2012), hal. 89.

³¹ Ibid, hal.123.

Pengumpulan data dari peneliti ini peneliti menggunakan kusioner sebagai penilaian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Bas Padang lawas utara. Adapun skala yang digunakan peneliti adalah skala ordinal, skala ordinal merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang penomena sosial. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk menentukan skor yang berisi lima tingkat preferensi jawaban.

Dalam penggunaanya, peneliti lebih dominan menetapkan secara spesifik variabel-variabel peneliti lengkap dengan indikator-indikator ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen.

Tabel III. 2
Skor Nilai Kuesioner

Kategori jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel III. 3
Kisi-Kisi Tentang Motivasi

No	Variabel	Indikator	Peryataan
1	Motivasi	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan keamanan	1,2,3 4,5,6 7,8

Tabel III. 4
Kisi-Kisi tentang disiplin

No	Variabel	Idikator	Peryataan
2	Disiplin	1. Kehadiran 2. Ketetapan waktu 3. Sanksi hukuman 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Teladan pimpinan 7. Berpenampilan sopan	9 10, 11 12 14 15, 16 17, 18 19

Tabel III.5
Kisi-kisi kinerja karyawan

No	Variabel	Inidikator	Peryataan
3	Kinerja karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemahaman tentang pekerjaan 4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	20, 21 22, 23 24, 25 26

2. Dokumentasi

Dalam pengumpulan data,tentu saja memerlukan data informasi sebagai pelengkap yaitu Dokumentasi. Dokumentasi merupakan data atau informasi yang terkait dengan masalah penelitian. Dokumentasi yang dapat berbentuk buku, dokumen penting,gambar, tulisan angka, arsip, dan lainnya yang mana memuat hubungan peneliti yang sangat dibutuhkan.

F. Uji Instrumen (Uji Validitas Dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kestabilan merupakan suatu indeks yang memperlihatkan atau menggambarkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang telah diukur.³² digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pada pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product momen* $> r_{\text{tabel}}$. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut valid, namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, tapi bertanda negatif, maka butir pernyataan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat tulis untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu tertentu.³³ Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh, dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau reliabel

³² Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, Pranamedia Grup, 2011), Hal. 138.

³³ Ghojali I Dan Latan H, *Partial Least Squares Konsep, metode aplikasi menggunakan program WARPLS 4.0*, 2014

sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Apabila *croanbach alpha* $> 0,60$, maka variabel dikatakan reliable.
- b. Apabila *croanbach alpha* $0,60$, maka variabel dikatakan tidak reliable.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul secara keseluruhan dari pengumpulan data, maka dilakukan analisis data atau pengolahan data. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode dengan analisis SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan atau memperlihatkan apakah terdapat nilai residual terdistribusi normal atau tidak.³⁴ Adapun cara mengambil keputusan dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan metode uji *kolmogrov simirnow* maka cara pengujian normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,1$ maka H_0 ditolak, dan nilai residual tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,1$ maka H_0 diterima, dan nilai residual berdistribusi normal.

³⁴ Agus irianto, statistik konsep dasar aplikasi dan pengembangan, (jakarta kencana, 2014), hal. 272.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan suatu uji yang digunakan sebagai syarat dalam menganalisis kolerasi atau regresi linier berganda. Uji linieritas adalah penurunan atau peningkatan suatu kuantitas dalam suatu variabel yang diikuti secara linier.³⁵ Adapun cara menguji pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan cara pengujian uji linieritas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,1$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan linier.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebuah model akan digunakan untuk melakukan peramalan. Sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karna mungkin itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang bisa disebut asumsi klasik.³⁶ Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas merupakan suatu uji atau pengujian yang dilakukan untuk memperlihatkan ada tidaknya kolerasi yang bersifat tinggi

³⁵ Jubile Enterprise, *Spss Untuk Pemula*, (Jakarta :Pt Elex Media Kumputindo, 2014), Hal. 43.

³⁶Dwi Priyatno, *Spss 22 Pengolahan Data Terperaktis*, Hal. 45.

terhadap variabel independen dalam suatu model regresi berganda.³⁷ Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) Perhitungan dapat digunakan dengan bantuan SPSS. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari.

1. Dengan dapat dilihat dan membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), Yaitu:

- a) Jika nilai VIF > 10 maka tidak ada terjadi dengan multikolinearitas
- b) Jika nilai VIF < 10 maka terjadi dengan multikolinearitas.

2. Dengan dapat melihat dan membandingkan *tolerance*, yaitu:

- a) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearita
- b) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas

b. Uji Heterokedasitas

Penguji heterokedasitas menggunakan teknik spearman rho, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,1 dengan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel indevidenden dengan residual didapat signifikan lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas.³⁸

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis atau teknik sistematika untuk menjelaskan hubungan sistematika antara dua variabel terhadap

³⁷ Sugiono Dan Agus Susant, *Cara Mudah Belajar Spss Dan Lirse* ,(Bandung :Alfabeta,2015), hal. 383.

³⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), Hal. 108.

variabel lainya yang saling memiliki pengaruh. Analisis regresi merupakan analisis mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan hubungan secara linier antara variabel satu dengan variabel lain. Adapun persamaan pada analisis regresi linier berganda pada dua variabel yang dapat diterapkan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_2 + b_2x_1 + e$$

Adapun keterangan pada rumusan diatas sebagai berikut:

\hat{Y} = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefesien regresi

x_1 = Motivasi

x_2 = Disiplin

e = Standar error

3. Uji Hipotesis

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan dan kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu regresi Y terhadap X1 dan X2 hal ini diketahui bahwa seberapa besarnya persentase sumbangan X1 dan X2 terhadap variasi Y secara bersama-sama. Besarnya persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda dengan simbol R^2 . Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0 \leq R^2 \leq$ dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- 2) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y.³⁹

b. Uji t (Persial)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel yang dijabarkan. Uji persial (uji t) adalah menguji dan menerangkan variasi variabel terkait dengan derajat

³⁹ V Wiratman Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekinomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015)

kepercayaan berjumlah 5%. Adapun pengujian yang dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan sisi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁴⁰

Tahap-tahap pengujian pada tabel statistik dengan signifikansi 0,10 dan derajat kebebasan $df = n-2$. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara persial motivasi dan disiplin berpengaruh signifikansi atau tidak terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F (Simultan)

Uji simultan F merupakan uji yang bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dapat diterapkan dalam model secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji simultan (uji f) biasanya dilakukan dengan cara membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- 1) Jika $F_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

⁴⁰ Mudjarat Kuncoro, *Metode Riset Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Erlangga, 2013) Halm. 127.

Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 = Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara
- 2) H_a = Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di padang lawas utara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT.BAS (Barumun Agro Sentos) Padang Lawas Utara

1. Sejarah PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas Utara

PT. BAS didirikan pada tahun 1986 yang beralamat desa Jambu Tonang, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan mengelola CPO (*Crude Palm Oil*). Barumun Agro Sentosa memiliki perkebunan dan pabrik pengolahan terletak di Kabupaten Padang Lawas utara Provinsi Sumatera Utara.

Barumun Agro Sentosa mempunyai HGU seluas 12.641,50 Ha dalam perkembangannya, Barumun Agro Sentosa menambah areal diluar HGU dengan cara ganti untung terhadap ladang masyarakat sehingga areal kebun memiliki 13.819 Ha. saat ini barumun agro sentosa mempunyai 3 perkebunan dan 1 pabrik yaitu kebun aek kulim, kebun aek sigala-gala, kebun aek barumun dan PKS aek Sigala-Gala. secara demografis Barumun Agro Sentosa terletak Desa Jambu Tonang, Desa Pasir Laccat Kabupaten Padang Lawas Utara, namun masuk ke lokasi kebun dapat ditempuh melalui Desa Cikampak, Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

PT Barumun Agro Sentosa menyediakan fasilitas berupa rumah dinas bagi staf maupun karyawan beserta fasilitas air, listrik, poloklinik, sarana olahraga, seperti lapangan sepak bola, bola voly, badminton, mesjid, sekolah dan koperasi. PT Barumun Agro Sentosa kebun Barumun juga menyediakan balai pertemuan yang berguna bagi masyarakat dan

perusahaan dalam mengadakan pertemuan-pertemuan penting. Dan adapun bagian-bagian bidang pekerjaan di PT. Barumun agro yaitu, manager, administrasi, tanaman, teknik, pengelolaan kelapa sawit, SDM dan Umum, perwira pengawasan.

2. Visi Dan Misi PT. BAS Padang Lawas Utara

a. Visi

PT. BAS menjadikan sebuah perusahaan perkebunan yang besar dan terdepan untuk menjadi tumpuan harapan kehidupan masyarakat, berkembang demi kemajuan bersama dengan pola pembinaan yang lebih berkualitas.

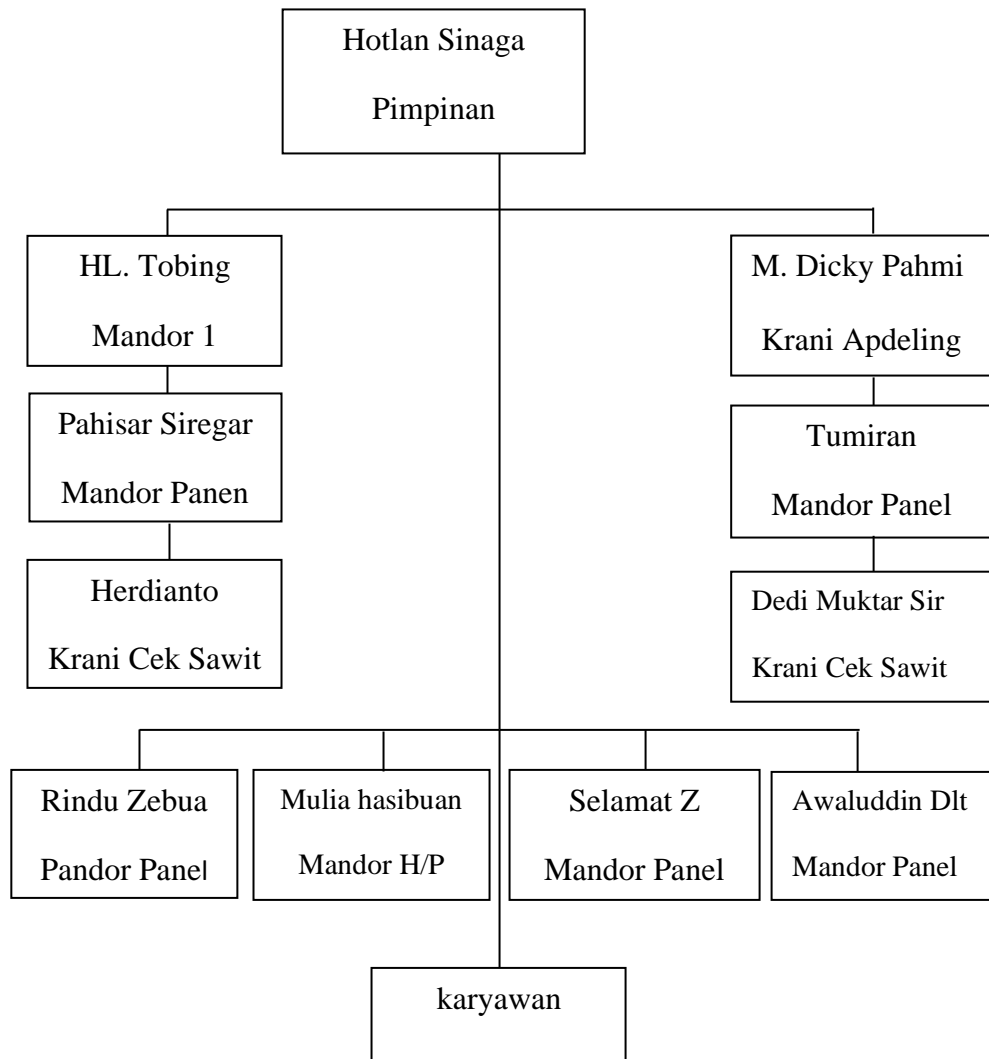
b. Misi

Untuk Meningkatkan produksi dengan bekerja keras, jujur dan terampil, serta berupaya mengembangkan usaha yang luas untuk membuka lapangan kerja, serta turut meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

3. Struktur Organisasi PT. BAS Padang Lawas Utara

Struktur organisasi merupakan suatu syarat untuk mencapai suatu keberhasilan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Struktur organisasi berfungsi agar teraranya tugas masing-masing setiap karyawan. struktur organisasi juga memperjelas wewenang atara atasan dan bawahan begitu juga sebaliknya. Struktur organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan tidak dikelola maka sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan.

Struktur Organisasi PT. BAS



Sumber: PT. BAS (Barumun Agro Sentosa)

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Hasil Uji validitas

Hasil uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 9 butir pernyataan variabel motivasi yaitu:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,762	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=37-2=35$ dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2746	Valid
2	0,648		Valid
3	0,300		Valid
4	0,313		Valid
5	0,573		Valid
6	0,665		Valid
7	0,662		Valid
8	0,762		Valid
9	0,642		Valid

Sumber : data olahan spss 23 (hasil *output*)

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi pada tabel IV.1 dari pernyataan yang digunakan 1 sampai 9 adalah valid. Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 13 butir variabel disiplin sebagai berikut:

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,362	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=37-2=35$ dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2746	Valid
2	0,588		Valid
3	0,381		Valid
4	0,810		Valid
5	0,656		Valid
6	0,701		Valid
7	0,694		Valid
8	0,701		Valid
9	0,694		Valid
10	0,789		Valid
11	0,505		Valid
12	0,581		Valid
13	0,445		Valid

Suber: data olahan spss (hasil *output*)

Hasil uji validitas variabel disiplin pada tabel IV.2 dari pernyataan 1 sampai 13 adalah valid. Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 8 butir pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,477	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=37-2=35$ dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2746	Valid
2	0,883		Valid
3	0,558		Valid
4	0,581		Valid
5	0,729		Valid
6	0,883		Valid
7	0,729		Valid
8	0,883		Valid

Sumber: Data olahan spss 23 (hasil *Output*)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan pada tabel IV.3 adalah valid. Setelah uji validitas, maka tahap selanjutnya menguji reliabilitas dari suatu angket.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,706	9	Reliabel
Disiplin	0,835	13	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,884	8	Reliabel

Sumber: Data Olahan Spss 23 (*Hasil Output*)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi pada tabel IV.4 diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,706 sehingga $0,706 > 0,60$ adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,835 sehingga $0,835 > 0,60$ adalah reliabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,884 sehingga $0,884 > 0,60$ adalah reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Dasar

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah populasi data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogrov smirnov*. Uji *one sample kolmogrov smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak.

Tabel IV. 5
Hasil uji one-sample kolmogrov smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Norma	Mean	.0000000
l	Std. Deviation	
Param		1.75161800
eters ^a .		
b		
Most	Absolute	.116
Extre	Positive	.086
me	Negative	
Differe		-.116
nces		
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data olahan spss 23 (Hasil output)

Hasil uji normalitas pada tabel IV.5 dapat dilihat bahwa nilai residual bersipat normal. Ditandai dengan melihat sistem Asymp. Sig (2-tailed) yang hasilnya sebesar 0,200 sehingga $0,200 > 0,01$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal dan syarat untuk uji parametrik dapat terpenuhi.

b. Hasil Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi $0,1$. Adapun hasil uji linearitas motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil uji linearitas motivasi terhadap kinerja karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	525.106	12	43.759	8.464	.000
		Deviation from Linearity	433.226	1	433.226	83.794	.000
			91.880	11	8.353	1.616	.157
Within Groups			124.083	24	5.170		
Total			649.189	36			

Sumber: Data Olahan Spss 23 (Hasil *Output*)

Hasil uji linearitas variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel IV.6 diperoleh nilai taraf Deviation From Linearity sebesar $0,157$ sehingga $0,157 > 0,01$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji linearitas disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Linearitas Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined)	563.606	17	33.153	7.360	.000
		Linearity	515.102	1	515.102	114.356	.000
		Deviation from Linearity	48.504	16	3.031	.673	.786
		Within Groups	85.583	19	4.504		
Total			649.189	36			

Sumber: Data Olahan Spss 23 (Hasil *Output*)

Hasil uji linearitas variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada tabel IV.7 diperoleh nilai taraf Deviation From Linearity sebesar 0,786 sehingga $0,786 > 0,01$, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear sehingga memenuhi syarat uji regresi linear.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil uji multikolinieritas

Multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF (*Valance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $0,1$. Adapun hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.321	3.003		-1.772	.085		
Motivasi	.346	.128	.307	2.697	.011	.385	2.597
Disiplin	.476	.084	.650	5.699	.000	.385	2.597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Spss 23 (Hasil *Output*)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel IV.8 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel motivasi (X1) adalah $2,597 < 10$, dan variabel disiplin (X2) adalah $2,597 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Nilai tolerance dari variabel motivasi (X1) adalah $0,385 > 0,10$, variabel disiplin (X2) adalah $0,385 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Teknik yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan sperman rho. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.553	1.571		2.897	.007
Motivasi	-.076	.067	-.297	-1.138	.263
Disiplin	-.007	.044	-.040	-.154	.878

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Olahan Spss 23(Hasil Output)

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV. 9 diperoleh nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar $0,263 > 0,01$ dan variabel disiplin sebesar $0,878 > 0,01$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi hubungan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. adapun hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.321	3.003		-1.772	.085
Motivasi	.346	.128	.307	2.697	.011
Disiplin	.476	.084	.650	5.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :data olahan spss 23(hasil *output*)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Kp = -5,321 + 0,346x_1 + 0,476x_2 + 3,003$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 5,321 satuan yang berate apabila variabel motivasi, disiplin dianggap konstanta dianggap atau nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 5,321.
2. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,346 berarti bahwa stiap peningkatan motivasi sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 34,6% dengan asumsi bebas lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,476 satuan berarti bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 47,6% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinan R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu(1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat

terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi penelitian ini yang sudah tersaji pada tabel berikut:

Tabel IV.11
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.820	1.802

Sumber :data olahan spss 23(hasil *output*)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel IV. 11 diperoleh R^2 sebesar 0,820 atau 82,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa parsentase pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 82,0%.

b. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat apakah satu variabel bebas yaitu motivasi, dan disiplin secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.321	3.003		-1.772	.085
Motivasi	.346	.128	.307	2.697	.011
Disiplin	.476	.084	.650	5.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Spss 23(Hasil *Output*)

Untuk t_{tabel} diperoleh rumus $df = n - k$ dengan jumlah responden (n) adalah 37, jumlah seluruh variabel adalah 3, serta tingkat kepercayaan (α) adalah 0,10. Sehingga $t_{\text{tabel}} = df = 37 - 2 = 35$, diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = df = (35) = 1,687$.

Hasil uji t variabel motivasi pada tabel IV.12 diperoleh nilai t_{hitung} (2,697) > nilai t_{tabel} 1,687 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara. Hasil uji t variabel disiplin pada tabel IV.12 diperoleh nilai t_{hitung} (5,699) > nilai t_{tabel} 1,687 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

c. Hasil Simultan (Uji F)

Uji f menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama yaitu motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji simultan (F) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	538.735	2	269.368	82.917	.000 ^b
Residual	110.454	34	3.249		
Total	649.189	36			

Sumber: Data Olahan Spss 23 (Hasil *Output*)

Nilai Fhitung diperoleh dengan cara $f_{tabel} = df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$. Dimana jumlah responden (n) adalah 37 dan jumlah seluruh variabel sebanyak 3. $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 37 - 2 = (35)$. Nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,46 dan nilai fhitung pada tabel IV. 13 sebesar 82,917 $f_{hitung} > f_{tabel}$. Jadi H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

d. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidak antara pengaruh motivasi dan disiplin secara persial atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara. berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan yaitu:

$$Kp = -5,321 + 0,346 + 0,476 + 3,003$$

Adapun berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di padang lawas utara.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $p = f (M \times A)$ dimana p = kinerja, M = motivasi dan a = kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta mewujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Hasil uji t variabel motivasi pada tabel IV.12 diperoleh nilai t_{hitung} (2,697) > nilai t_{tabel} 1,687 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumunagro Sentos) Di padang lawas utara.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil uji t variabel disiplin pada tabel IV.12 diperoleh nilai $t_{hitung} (5,699) > \text{nilai } t_{tabel} 1,687$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

Motivasi dan disiplin merupakan referensi dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menaati peraturan atau tidak. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menurut pendapat simamora, kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang mambentuk sebuah pekerjaan karyawan

Hasil analisis data uji F Nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,46 dan nilai f_{hitung} sebesar 82,917 $f_{hitung} > f_{tabel}$. Jadi H_a diterima dan H_0 ditolak

artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

e. Keterbatasan penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan penelitian telah dilaksanakan sesuai langkah yang telah ditetapkan dalam metodologi penelitian. penelitian menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki kata kekurangan keterbatasan yang dapat memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti selama peneliti selama penelitian dan menyusun skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan dan pengisian angket peneliti tidak mengetahui apakah responden/ karyawan melakukan kejujuran dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan waktu, dana, serta tenaga peneliti yang tidak mencakup untuk meneliti lebih lanjut

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dilakukanya hasil pengujian, pengolahan, analisis data mengenai motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Padang Lawas Utara) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji persial (uji t) variabel motivasi, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.BAS (Barumun Agro Sentosa), hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,697 > 1,687$) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Berdasarkan uji persial (uji t) variabel disiplin, terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Padang Lawas Utara), hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,669 > 1,687$) maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima.
3. Secara bersama-sama (simultan) motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara, hal tersebut dapat dibuktikan dari $f_{hitung} > t_{tabel}$ ($82,917 > 2,86$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

B. Saran

Berdasarkan dilakukanya hasil pengujian, pengolahan, dan analisis mengenai data mengenai motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara terdapat beberapa saran yang sangat penting untuk evaluasi tersebut:

1. PT.BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara

PT.BAS Padang Lawas Utara dapat meningkatkan kemajuan dengan meningkatkan sebuah disiplin pada motivasi untuk terjadinya perusahaan yang maju dan berkembang berkembang di padang lawas utara ini.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat diarahkan untuk dapat memperhatikan variabel lain karena masi banyak variabel lainnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa aliya,dan Rini Frima,:Pengaruh Konvensasi Finencial Dan Non Finencial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Interveing(Studi Emperis Pada BPR Di Kota Payakumbuh,” *jurnal Akutansi,Bisnis Dan Ekonomi Indonesia*, VOL 1.No.1, 2022.
- Bahri M. Syaiful , ” *Pengaruh Motivasi Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT pos Indonesia Bayuangi*” Skripsi:UNMU Jamber,2016
- Barsah Akhmar ,”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang,” dalam *Jurnal Jenius*,Volume 3,No. 1, 2019
- Candra Wijaya,manajemen kinerja, pengelolaan pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan,(medan: Cv puskira mitra jaya,2020), hlm.1-2
- Djaali , ” *Metodologi Penelitian Kuantitatif*”(Jakarta :PT Bumi Aksara ,2020).
- Dasmaria Dmk, Dkk,” Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang,” *Jurnal Mahasiswa Manajemen Akutansi* Vol 2, No. 3, 2022.
- Ghozali I & Latan H, *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPLS 4.0*, 2014.
- Hasibuan Dalimuthe,”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhaap kinerja karyawan usaha pembukusan garam,” *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*,vol. 5 no.1 2018
- Irfan Rizka Akbar,dkk,”Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren,” *Jurnal Perkusi* ,Volume 1, No.2, 2021.
- Iyus yusni, “motivasi kerja seorang muslim perspektif al- qur’an),”tesis(jakarta istitut PTIQ,2021
- Maiayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2015.
- Meilia Dwi Anggowati Dan Suhartini,” Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Perawat” Dalam *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol 3, No. 1, 2012.
- Rizka Damayanti,dkk” Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” dalam *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis*,No.2, 2018

- Rudy Fachruddin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana media, 2016).
- Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi, Konsep Teori Penerapan* (Malang: UB Press, 2017).
- Simanjuntak Payaman J, *Membangun Motives dan Etos Kerja Phlaku*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Univeritas Indonesia, 2011.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Dan D dan R* 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R & D*, 2017.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Yuni chairatunnisa, "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap karyawan," *Jurnal ilmiah manajemen dan Bisnis*, VOL 18.1, 2017
- Sopian, *Statistika Terapan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Kencana, 2015).
- Dwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Spss*, (Yogyakarta: Cv Andi Offset 2011).
- Jubile Enterprise, *Spss Untuk Pemula*, (Jakarta :Pt Elex Media Kumputindo, 2014
- Suryani Dan Hedriyani, *Op. Cit*,
- Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2013)
- Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Skripsi, Universitas Di Ponegoro, 2020)
- Abdul Nasser Hasibuan, Dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan", *Jurnal Al-Masharif*, Vol. 5, No.1, 2017
- Suryani Dan Hedriyani, *Metode Riset Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2014)
- Sandu Siyato, " *Dasar Metode Penelitian*," (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015)

Hasibuan Dalimuthe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembukusan garam," *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, vol. 5 no.1 2018.

Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian*, 2021.

Muhammad, *metode penelitian islam: pendekatan kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali press, 2008).

Maman Abdurrahman Dan Sambas Ali Mahidim, Op.

Agus irianto, *statistik konsep dasar aplikasi dan pengembangan*, (jakarta kencana, 2014).

Dwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Spss*, (Yogyakarta:Cv Andi Offset,2011)

Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, Pranamedia Grup, 2011)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Mira Santika Siregar
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Purba Tua, 02 April 1998
Anak Ke : 3 dari 9 Bersaudara
Agama : Islam
Alamat : Desa parimburan, Kec, sungai kanan
Telephone : 081361340740
Email : mirasiregar0224@gmail.com

B. Nama Orang Tua

Nama Ayah : Pendi Siregar
Nama Ibu : Mas Dalima Hasibuan
Pekerjaan Ayah : Petani
Pekerjaan Ibu : Petani
Alamat : Desa parimburan, Kec, sungai kanan
No. Hp : 081269360140

C. Pendidikan

Tahun 2007-2013 : SD 112254 Aek Korsik
Tahun 2013-2015 : MTs Ittihadiyah Aek Korsik
Tahun 2015-2018 : MA. PP Nurul Falah Tg. Marulak
Tahun 2018-Sekarang : Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad

Addary Padangsidempuan

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sry Lestari, S.H.I.,M.EI

NIP : 19890505 201903 2 008

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN AGRO SENTOSA)DI PADANG LAWAS UTARA”**.

Yang disusun oleh:

Nama : Mira Santika Siregar

Nim : 18 402 00086

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ilmu Ekonomi

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, April 2023
Validator

Sry Lestari, S.H.I.,M.EI
NIP. 19890505 201903 2 008

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Nama : Mira Santika Siregar

NIM : 18 402 00086

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmui Ekonomi

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN AGRO SENTOSA)DI PADANG LAWAS UTARA”**.

Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh – sungguh.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, April 2023

Hormat Saya

Mira santika siregar
Nim. 18 402 00086

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS (BARUMUN AGRO SENTOSA)DI PADANG LAWAS UTARA)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Saudara/i untuk menjawab beberapa pernyataan berikut ini, dengan mengisi bagian yang sudah tersedia:

Nama :

Pekerjaan :

Kelas :

Jenis Kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

Motivasi (Variabel X₁)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pernyataan motivasi					
	Kebutuhan fisik					
1.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku					
2.	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada jam istirahat					
3.	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup					
	Kebutuhan sosial					
4.	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun)					
5.	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang					
	Kebutuhan keamanan					
6.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
7.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
8.	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
9.	Perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan seperti serikat karyawan					

DISIPLIN (Variabel X₂)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pernyataan Disiplin					
	Kehadiran					
1.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
	Ketetapan waktu					
2.	Saya ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang ditetapkan					
3.	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Sanksi hukuman					
4.	Sanksi yang diberikan berlaku untuk seluruh karyawan					
5.	Penerapan sanksi membuat saya lebih disiplin					

	Keadilan					
6.	Saya menerima kompensasi sesuai dengan kinerja saya					
7.	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja					
	Pengawasan					
8.	Pengawasan yang diberikan membuat saya lebih efektif dalam bekerja					
9.	Saya siap diawasi dalam pelaksanaan pekerjaan					
	Teladan pimpinan					
10.	Saya selalu memakai seragam yang sesuai petunjuk dan teladan dari pemimpin					
11.	Teladan pemimpin menjadi acuan saya dalam bekerja					
12.	Saya bekerja dengan maksimal sesuai dengan arahan dan teladan dari pemimpin					
	Berpenampilan sapon					
13.	Saya berpenampilan sopan dan sesuai aturan perusahaan pada saat bekerja					

Kinerja karyawan (Variabel Y)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pernyataan kinerja karyawan					
	Kualitas kerja .					
1.	Karyawan atau saya merasa bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan					
2.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Kuantitas kerja					
3.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
4.	Dengan adanya komunikasi dengan pimpinan karyawan merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					
	Pemahaman tentang pekerjaan					
5.	Saya memahami terhadap tugas yang harus dikerjakan					
6.	Memahami perincian tugas yang diberikan					

	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
7.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan					
8.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET MOTIVASI**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis*(√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kebutuhan fisik	1,2,3			
Kebutuhan sosial	4,5			
Kebutuhan keamanan	6,7,8,9			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2023
Validator

Sry lestari, S.H.I, M.EI
NIP. 19890505 201903 2 008

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET DISIPLIN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis*(√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kehadiran	1			
Ketetapan waktu	2,3			
Sanksi hukuman	4,5			
Keadilan	6,7			
Pengawasan	8,9			
Teladan pimpinan	10,11,12			
Berpenampilan sopan	13			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2023
Validator

Sry Lestari, S.H.I, M.EI
NIP. 19890505 201903 2 008

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis*(√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1,2			
Kuantitas kerja	3,4			
Pemahaman tentang pekerjaan	5,6			
Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	7,8			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2023
Validator

Sry Lestari, S.H.I.,M.EI
NIP. 19890505 201903 2 008

Hasil Pengisian Angket Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

Responden	Motivasi (X1)									Total
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	
1	3	4	5	3	4	3	3	3	4	32
2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	37
3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	42
4	4	4	5	2	4	4	4	4	1	32
5	5	4	4	2	5	3	5	5	5	38
6	4	4	5	3	4	2	4	4	4	34
7	5	4	5	3	4	4	4	5	5	39
8	4	3	5	3	5	4	4	4	4	36
9	3	2	2	1	4	3	3	3	3	24
10	4	4	5	3	4	4	2	4	4	34
11	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
12	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
13	5	4	4	2	4	5	5	5	5	39
14	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
15	4	3	4	2	4	3	4	4	4	32
16	4	4	4	3	4	1	4	4	4	32
17	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
19	3	3	4	4	5	5	5	3	5	37
20	5	4	5	3	5	4	5	5	5	41
21	3	4	5	2	3	3	3	3	3	29
22	5	4	4	2	4	4	5	5	5	38
23	5	4	5	3	5	5	5	5	4	41
24	4	c	4	5	4	1	4	4	4	30
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
26	4	4	4	5	4	4	2	4	5	36
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
30	3	4	5	4	4	3	3	3	4	33
31	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
32	5	2	4	2	5	4	5	5	5	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37

Hasil Pengisian Angket Pernyataan Variabel Disiplin (X2)

Responde n	DISIPLIN (X2)													Tota l
	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D1 0	D1 1	D1 2	D1 3	
1	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	51
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	51
5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	59
6	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	49
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	56
9	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	47
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	53
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	61
12	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	49
15	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	50
16	5	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	5	45
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	63
20	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	62
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	58
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	61
24	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	5	44
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	53
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
29	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	50
30	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	48
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	49
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
35	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	54
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
37	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	55

Hasil Pengisian Angket Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)								Total
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	
1	4	3	5	3	4	3	4	3	29
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	5	5	5	3	5	3	34
6	4	2	4	4	4	2	4	2	26
7	4	4	5	5	4	4	4	4	34
8	5	4	4	4	5	4	5	4	35
9	4	3	4	3	4	3	4	3	28
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33
11	5	4	4	5	5	4	5	4	36
12	4	4	5	4	4	4	4	4	33
13	4	5	4	5	4	5	4	5	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	3	4	4	3	4	3	28
16	4	1	4	4	4	1	4	1	23
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	3	5	5	5	5	38
20	5	4	5	5	5	4	5	4	37
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	1	4	4	4	1	4	1	23
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	3	5	3	4	3	4	3	29
31	4	4	4	5	4	4	4	4	33
32	5	4	5	5	5	4	5	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	5	5	4	4	4	4	34
37	5	4	4	4	5	4	5	4	35

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Motivasi (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,762	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=37-2=35 dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2746	Valid
2	0,648		Valid
3	0,300		Valid
4	0,313		Valid
5	0,573		Valid
6	0,665		Valid
7	0,662		Valid
8	0,762		Valid
9	0,642		Valid

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Disiplin (X₂)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,362	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=37-2=35 dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2746	Valid
2	0,588		Valid
3	0,381		Valid
4	0,810		Valid
5	0,656		Valid
6	0,701		Valid
7	0,694		Valid
8	0,701		Valid
9	0,694		Valid
10	0,789		Valid
11	0,505		Valid
12	0,581		Valid
13	0,445		Valid

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,729	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=37-2=35 dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2746	Valid
2	0,883		Valid
3	0,558		Valid
4	0,581		Valid
5	0,729		Valid
6	0,883		Valid
7	0,729		Valid
8	0,883		Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,706	9	Reliabel
Disiplin	0,835	13	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,884	8	Reliabel

Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Correlations

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	Total
M1 Pearson Correlation	1	.103	.049	.002	.422**	.355*	.613**	1.000**	.505**	.762**
Sig. (2-tailed)		.546	.775	.989	.009	.031	.000	.000	.001	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M2 Pearson Correlation	.103	1	.399*	.014	-.101	.399*	-.019	.103	.037	.428**
Sig. (2-tailed)	.546		.014	.932	.552	.014	.912	.546	.829	.008
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M3 Pearson Correlation	.049	.399*	1	.106	-.057	.124	-.045	.049	-.102	.300
Sig. (2-tailed)	.775	.014		.531	.739	.466	.792	.775	.547	.072
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M4 Pearson Correlation	.002	.014	.106	1	.048	.037	-.130	.002	.236	.313
Sig. (2-tailed)	.989	.932	.531		.779	.826	.443	.989	.159	.060
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M5 Pearson Correlation	.422**	-.101	-.057	.048	1	.376*	.613**	.422**	.456**	.573**
Sig. (2-tailed)	.009	.552	.739	.779		.022	.000	.009	.005	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M6 Pearson Correlation	.355*	.399*	.124	.037	.376*	1	.327*	.355*	.259	.665**
Sig. (2-tailed)	.031	.014	.466	.826	.022		.048	.031	.121	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M7 Pearson Correlation	.613**	-.019	-.045	-.130	.613**	.327*	1	.613**	.396*	.622**
Sig. (2-tailed)	.000	.912	.792	.443	.000	.048		.000	.015	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M8 Pearson Correlation	1.000**	.103	.049	.002	.422**	.355*	.613**	1	.505**	.762**
Sig. (2-tailed)	.000	.546	.775	.989	.009	.031	.000		.001	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
M9 Pearson Correlation	.505**	.037	-.102	.236	.456**	.259	.396*	.505**	1	.642**
Sig. (2-tailed)	.001	.829	.547	.159	.005	.121	.015	.001		.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total Pearson Correlation	.762**	.428**	.300	.313	.573**	.665**	.622**	.762**	.642**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.072	.060	.000	.000	.000	.000	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

Correlations

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	Total
D1 Pearson Correlation	1	.727**	.468**	.263	-.087	.129	-.034	.129	-.034	.191	.162	.149	.334*	.362*
Sig. (2-tailed)		.000	.004	.115	.608	.448	.840	.448	.840	.258	.337	.378	.043	.028
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D2 Pearson Correlation	.727**	1	.484**	.456**	.140	.413*	.146	.413*	.146	.170	.180	.383*	.464**	.588**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.005	.409	.011	.389	.011	.389	.314	.287	.019	.004	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D3 Pearson Correlation	.468**	.484**	1	.134	.021	.130	.093	.130	.093	.110	.208	.110	.301	.381*
Sig. (2-tailed)	.004	.002		.430	.900	.443	.585	.443	.585	.517	.217	.517	.070	.020
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D4 Pearson Correlation	.263	.456**	.134	1	.376*	.847**	.411*	.847**	.411*	.646**	.276	.445**	.540**	.810**
Sig. (2-tailed)	.115	.005	.430		.022	.000	.011	.000	.011	.000	.098	.006	.001	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D5 Pearson Correlation	-.087	.140	.021	.376*	1	.278	.916**	.278	.916**	.230	.162	.218	-.074	.656**
Sig. (2-tailed)	.608	.409	.900	.022		.096	.000	.096	.000	.170	.338	.194	.663	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D6 Pearson Correlation	.129	.413*	.130	.847**	.278	1	.298	1.000**	.298	.519**	.219	.372*	.355*	.701**
Sig. (2-tailed)	.448	.011	.443	.000	.096		.074	.000	.074	.001	.192	.023	.031	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D7 Pearson Correlation	-.034	.146	.093	.411*	.916**	.298	1	.298	1.000**	.218	.150	.224	-.016	.694**
Sig. (2-tailed)	.840	.389	.585	.011	.000	.074		.074	.000	.195	.374	.182	.923	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D8 Pearson Correlation	.129	.413*	.130	.847**	.278	1.000**	.298	1	.298	.519**	.219	.372*	.355*	.701**
Sig. (2-tailed)	.448	.011	.443	.000	.096	.000	.074		.074	.001	.192	.023	.031	.000

N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
D9 Pearson Correlation	-.034	.146	.093	.411*	.916**	.298	1.000**	.298	1	.218	.150	.224	-.016	.694**	
Sig. (2-tailed)	.840	.389	.585	.011	.000	.074	.000	.074		.195	.374	.182	.923	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
D10 Pearson Correlation	.191	.170	.110	.646**	.230	.519**	.218	.519**	.218	1	.333*	.291	.254	.589**	
Sig. (2-tailed)	.258	.314	.517	.000	.170	.001	.195	.001	.195		.044	.081	.129	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
D11 Pearson Correlation	.162	.180	.208	.276	.162	.219	.150	.219	.150	.333*	1	.339*	.210	.505**	
Sig. (2-tailed)	.337	.287	.217	.098	.338	.192	.374	.192	.374	.044		.040	.212	.001	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
D12 Pearson Correlation	.149	.383*	.110	.445**	.218	.372*	.224	.372*	.224	.291	.339*	1	.374*	.581**	
Sig. (2-tailed)	.378	.019	.517	.006	.194	.023	.182	.023	.182	.081	.040		.023	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
D13 Pearson Correlation	.334*	.464**	.301	.540**	-.074	.355*	-.016	.355*	-.016	.254	.210	.374*	1	.445**	
Sig. (2-tailed)	.043	.004	.070	.001	.663	.031	.923	.031	.923	.129	.212	.023		.006	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
Total Pearson Correlation	.362*	.588**	.381*	.810**	.656**	.701**	.694**	.701**	.694**	.589**	.505**	.581**	.445**	1	
Sig. (2-tailed)	.028	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.006		
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	Total
KK 1 Pearson Correlation	1	.376*	.492**	.422**	1.000**	.376*	1.000**	.376*	.729**
Sig. (2-tailed)		.022	.002	.009	.000	.022	.000	.022	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 2 Pearson Correlation	.376*	1	.306	.355*	.376*	1.000**	.376*	1.000**	.883**
Sig. (2-tailed)	.022		.065	.031	.022	.000	.022	.000	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 3 Pearson Correlation	.492**	.306	1	.314	.492**	.306	.492**	.306	.558**
Sig. (2-tailed)	.002	.065		.059	.002	.065	.002	.065	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 4 Pearson Correlation	.422**	.355*	.314	1	.422**	.355*	.422**	.355*	.581**
Sig. (2-tailed)	.009	.031	.059		.009	.031	.009	.031	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 5 Pearson Correlation	1.000**	.376*	.492**	.422**	1	.376*	1.000**	.376*	.729**
Sig. (2-tailed)	.000	.022	.002	.009		.022	.000	.022	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 6 Pearson Correlation	.376*	1.000**	.306	.355*	.376*	1	.376*	1.000**	.883**
Sig. (2-tailed)	.022	.000	.065	.031	.022		.022	.000	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 7 Pearson Correlation	1.000**	.376*	.492**	.422**	1.000**	.376*	1	.376*	.729**
Sig. (2-tailed)	.000	.022	.002	.009	.000	.022		.022	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KK 8 Pearson Correlation	.376*	1.000**	.306	.355*	.376*	1.000**	.376*	1	.883**
Sig. (2-tailed)	.022	.000	.065	.031	.022	.000	.022		.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total Pearson Correlation	.729**	.883**	.558**	.581**	.729**	.883**	.729**	.883**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	9

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75161800
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.086
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	525.106	12	43.759	8.464	.000
		Deviation from Linearity	433.226	1	433.226	83.794	.000
			91.880	11	8.353	1.616	.157
	Within Groups		124.083	24	5.170		
Total			649.189	36			

Hasil Uji Linearitas Disiplin

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined) Linearity	563.606	17	33.153	7.360	.000
		Deviation from Linearity	515.102	1	515.102	114.356	.000
			48.504	16	3.031	.673	.786
	Within Groups		85.583	19	4.504		
Total			649.189	36			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.321	3.003		1.772	.085		
Motivasi	.346	.128	.307	2.697	.011	.385	2.597
Disiplin	.476	.084	.650	5.699	.000	.385	2.597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.553	1.571		2.897	.007
	Motivasi	-.076	.067	-.297	-1.138	.263
	Disiplin	-.007	.044	-.040	-.154	.878

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.321	3.003		-1.772	.085
	Motivasi	.346	.128	.307	2.697	.011
	Disiplin	.476	.084	.650	5.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.820	1.802

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.321	3.003		-1.772	.085
	Motivasi	.346	.128	.307	2.697	.011
	Disiplin	.476	.084	.650	5.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.735	2	269.368	82.917	.000 ^b
	Residual	110.454	34	3.249		
	Total	649.189	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

LAMPIRAN DOKUMENTASI



Apel Pagi Bersama Bapak Mandor Beserta Karyawan PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas



Mewawancarai Bapak Pimpinan Beserta mandor PT. BAS(Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas Utara



Pengisian Angket Dengan Para Karyawan PT. BAS(Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas Utara





Pengisian Angket Dengan Bapak Mandor 1



Pengisian Angket Dengan Bapak Mandor Panen

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73263
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73326	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 2960/Un.28/G.1/G.4c/TL.00/11/2022
Hal : Mohon Izin Riset

30 Nopember 2022

Yth. Pimpinan PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) Padang Lawas

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Mira Santika Siregar
NIM : 1840200086
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) di Padang Lawas".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan


Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

SURAT BALASAN

Perihal : Balasan

Kepada Yth : Bpk. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hotlan Sinaga

Jabatan : Pimpinan Divisi lv Ak

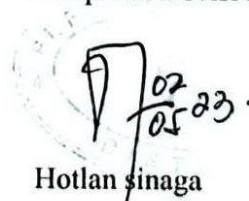
Menerangkan bahwa,

Bersama ini kami dari perusahaan menyetujui untuk memutuskan kepada Mahasiswa/Mahasiswi atas nama Mira Santika Siregar untuk melakukan riset di perusahaan kami guna untuk penyelesaian Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambu Tonang, April 2023

Pimpinan Devisi lv Ak



Hotlan Sinaga

PT.BAS PADANG LAWAS UTARA
Kecamatan Jambu Tonang Kabupaten Padang Lawas

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hotlan Sinaga

Jabatan : Pimpinan Devisi lv Ak

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mira Santika Siregar

Nim : 18 4020 0086

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan

Benar yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di mulai dari bulan Februari 2023 sampai bulan April 2023 di PT BAS, Di padang lawas utara dengan judul **“pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.BAS(Barumun Agro Sentosa) Di Padang Lawas Utara**

Demikian surat izin ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Jambu tonang, April 2023

Pimpinan Devisi lv Ak PT


Hotlan Sinaga



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 2634 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/10/2022 . 27 Oktober 2022
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi


Yth. Ibu;
1. Replita : Pembimbing I
2. Sry Lestari : Pembimbing II


Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Mira Santika Siregar
NIM : 1840200086
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BAS (Barumun Agro Sentosa) di Padang Lawas Utara.

Untuk itu, diharapkan kepada Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.