



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA  
(PTPN) III MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**GENTI ALORA SIPAHUTAR  
NIM. 18 402 00020**

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



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA  
(PTPN) III MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**GENTI ALORA SIPAHUTAR  
NIM. 18 402 00020**

**PEMBIMBING I**

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd  
NIP. 198303172018012001**

**PEMBIMBING II**

**Samsuddin Muhammad, S.E, M.Si  
NIP. 198612052020121007**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**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**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **Genti Alora Sipahutar**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 6 Juli 2023

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan

Ahmad Addary Padangsidempuan

Di-

Padangsidempuan

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Genti Alora Sipahutar** yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan”** 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 Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**  
NIP.19830317 201801 2 001

**PEMBIMBING II**

**Samsuddin Muhammad, S.E, M. Si**  
NIP. 19861205 202012 1 007

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GENTI ALORA SIPAHUTAR  
NIM : 1840200020  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan**

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, 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 yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 6 Juli 2023

Saya yang Menyatakan,



**GENTI ALORA SIPAHUTAR**  
**NIM. 1840200020**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Genti Alora Sipahutar  
NIM : 1840200020  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exslusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.**

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 penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 6 Juli 2023

Yang menyatakan,



**Genti Alora Sipahutar**

**NIM. 1840200020**



**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  
Website:uinsyahada.ac.id

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : Genti Alora Sipahutar  
**NIM** : 18 402 00020  
**FAKULTAS/PROGRAM STUDI** : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

**Ketua**

**Dr. Darwis Harahap, S. HL., M. Si**  
NIDN. 2018087802

**Sekretaris**

**Azwar Hamid, MA**  
NIDN. 2111038601

**Anggota**

**Dr. Darwis Harahap, S.JHL., M. Si**  
NIDN. 2018087802

**Azwar Hamid, MA**  
NIDN. 2111038601

**Dr. Utari Evi Cahyani., MM**  
NIDN. 0621058703

**Damri Batubara, M.A**  
NIDN. 2019108602

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidempuan  
**Hari/Tanggal** : Rabu /26 Juli 2023  
**Pukul** : 15.00 WIB – 17.20 WIB  
**Hasil/Nilai** : Lulus / 75,75 (B)  
**Indeks Prestasi Kumulatif** : 3,58



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARYPADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) III MEDAN**

**NAMA : GENTI ALORA SIPAHUTAR**  
**NIM : 18 402 00020**

Telah dapat diterima untuk memenuhi  
Syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 4 September 2023



**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.**  
NIP. 19780818 200901 1 015

## ABSTRAK

**Nama** : Genti Alora Sipahutar  
**Nim** : 18 402 00020  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun di dalam program peningkatan kinerja pada karyawan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dan disiplin merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan tidak dapat diselesaikan tepat waktu meskipun selesai namun tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Teori yang digunakan yaitu bahwa motivasi yang tinggi senantiasa stabil dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekeja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket dan dokumentasi dengan jumlah sampel 100 responden. Teknik analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis parsial (uji t), uji F dan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT perkebunan nusantara (PTPN) III Medan, terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT perkebunan nusantara (PTPN) III medan dan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56,6% tidak mampu dan 43,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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



## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah*, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan**”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

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 segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, 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, 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 Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, 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 Prodi Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Ibu Dra.Replita, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik Penelitian Sendiri yang selalu memberikan dukungan, waktu dan ilmu dengan ikhlas kepada peneliti.
5. Ibu Hamni Fadlillah Nasution, M. Pd, selaku Pembimbing I dan Bapak Samsuddin Muhammad, S.E, M. Si, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Yusri Fahmi, S.S., S.Ag., M.Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu dosen Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
8. Teristimewah peneliti ucapkan terimakasih kepada Orang tua tercinta Ayahanda Sahriun Sipahutar dan Ibunda Saprina Wati Pulungan yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban dan memberikan dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan yang cerah putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua Orang tua tercinta serta kepada saudari kandung peneliti, Juni Mandre Nia Sipahutar, Nurlaili Rahmadhani Sipahutar, Indri Yani Sipahutar dan Aisyah Inara Sipahutar. Serta kepada kaka-kakak peneliti Laila Saidah telah menjadi penyemangat peneliti dalam menyelesaikan skripsi.serta kepada adik sepupuku Brigita Ramayanti dan Ira Ramawani, Serta kepada seluruh keluarga besar Sipahutar yang memberikan bantuan moril maupun materil kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

9. Terkhusus untuk sahabatku dan temanku, Akbar Nawaf Salna, Erina Dewi, Gustina Fazlin, Nilma Hayati, Hotmaida Siregar, teman Asrama kamar 69, kakak kos Nurliana Hasibuan, S.E, Novita Saragih S.E, tidak lupa pula kepada Bapak Syafrilianto, M. Pd dan Ibu Sri Wulandari, Am.Keb, yang telah membimbing dan memantau peneliti selama berkost, Adik Nazma Aisyah dan Mauza Khodijah, Ibu Tompul, serta teman-teman di sekitar lingkungan kost belakang Pasca Sarjana yang selalu memberikan motivasi, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kepada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan yang telah memberi izin dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta membantu dan meluangkan waktunya untuk melakukan penelitian bagi peneliti.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan di Program Studi Ekonomi Syariah MB1 Mahasiswa Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.
12. Teman-teman KKL di Desa Sasaran Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal dan tak lupa pula teman-teman Magang di Dinas sosial Kecamatan Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan, terima kasih atas kerjasama serta berbagi ilmu dalam kelompok selama kegiatan berlangsung.
13. Terima kasih kepada Abanganda Hasrul Siregar, S.Pd. serta Kakanda Sarifah Nasution, S.E. selaku senior sekaligus pemilik Wafiqnet yang membantu

dalam percetakan dan memberi masukan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

14. 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.
15. Terimakasih kepada diri sendiri yang sampai saat ini sudah kuat, sabar, semangat dan tegar dalam menyelesaikan ujian sampai saat ini. Kamu hebat.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karuniaNya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekuarangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

*Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh*

Padangsidempuan, Juli 2023  
Peneliti,

**Genti Alora Sipahutar**  
**NIM. 18 402 00020**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem 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 transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
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	kadan 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
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	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 vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
	Fathah dan Wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### **3. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat 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 adalah 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 adalah 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 di akhir 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 bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital 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 capital 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 Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>DEWAN PENGUJI SIDANG</b>	
<b>PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Batasan Istilah .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Defenisi Operasional Variabel .....</b>	<b>7</b>
<b>E. Rumusan Masalah.....</b>	<b>9</b>
<b>F. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>G. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>H. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Landasan teori .....</b>	<b>12</b>
1. Kinerja karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2. Motivasi Kerja .....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
b. Indikator Motivasi Kerja.....	23
3. Disiplin Kerja.....	28
a. Pengertian Disiplin.....	28
b. Indikator Disiplin .....	31
<b>B. Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>37</b>
<b>C. Kerangka Pikir .....</b>	<b>41</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>43</b>
<b>B. Jenis Penelitian.....</b>	<b>43</b>
<b>C. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>43</b>

<b>D. Sumber Data</b> .....	<b>45</b>
<b>E. Instrumen Pengumpulan Data</b> .....	<b>45</b>
<b>F. Teknik Menganalisis Data</b> .....	<b>47</b>
<b>G. Hasil Analisis Data</b> .....	<b>48</b>
<b>H. Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>50</b>
<b>I. Uji Regresi Linear Berganda</b> .....	<b>51</b>
<b>J. Koefisien Dterminasi (<math>R^2</math>)</b> .....	<b>52</b>
<b>K. Uji Hipotesis</b> .....	<b>52</b>

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

<b>A. Gambaran Umum Obyek Penelitian</b> .....	<b>54</b>
1. Sejarah Berdirinya PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan .....	54
2. Luas Areal PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan .....	56
3. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan .....	56
4. Dasar Hukum .....	57
5. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan .....	58
<b>B. Karakteristik Responden</b> .....	<b>59</b>
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	60
2. Karakteristik responden berdasarkan umur .....	60
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Terakhir.....	60
4. Karakteristik responden berdasarkan bidang.....	61
<b>C. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas</b> .....	<b>61</b>
1. Hasil Uji Validitas .....	61
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
<b>D. Hasil Analisis Data</b> .....	<b>64</b>
1. Uji Statistik Deskriptif .....	64
2. Hasil Uji Normalitas .....	64
3. Uji Linearitas .....	65
4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	66
5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
7. Uji Hipotesis .....	69
<b>E. Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	<b>70</b>
<b>F. Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>73</b>

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	74

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Defenisi Operasional Variabel.....	8
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel III.1 Skala Pengukuran.....	46
Tabel III.2Kisi-kisi Angket Penelitian Variabel Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang .....	61
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	62
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	63
Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	63
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	64
Tabel IV. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	65
Tabel IV. 10 Uji Normalitas.....	65
Tabel IV. 11 Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
Tabel IV. 12 Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
Tabel IV. 13 Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel IV. 14 Uji Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel IV. 15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
Tabel IV. 16. Uji T.....	71
Tabel IV. 17 Uji F.....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I.1 Kerangka Pikir .....	41
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Korporasi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan .....	58
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	68

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di zaman universal sekarang, SDM merupakan suatu modal utama bagi organisasi untuk tercapainya tujuan. Sehingga organisasi perlu mengelolah tenaga kerja secara benar. Hal ini disebabkan tenaga kerja memiliki peranan utama dalam menjalankan pekerjaan dengan benar disebuah organisasi. Sehingga organisasi wajib memiliki sumberdaya tenaga kerja dimana berkompetensi serta memiliki kualitas agar tercapai tujuannya diperusahaan. Agar keputusan masyarakatnya untuk melakukan tugasnya ada peningkatan.

Manusia termasuk sumberdaya dimana paling utama didalam penentuan arah serta perubahannya diorganisasi. Dengan tidak adanya individu menjadi penggerak, perusahaan jadi sekumpulan resource dimana tidaklah memiliki guna. Kemudian SDM jadi tiang penting penyangganya dan juga menggerakkan roda perusahaan didalam usahanya pewujudan visi misi serta tujuannya perusahaan.<sup>1</sup>

Organisasi haruslah mampu mempunyai produktivitas dengan baik dalam mencukupi target organisasi dimana telah ditentukan. Kinerja pegawai dengan baik dan etos kerja secara tinggi dapat memudahkan organisasi mendapatkan untung, dan organisasi kinerjanya pegawai mengalami penurunan serta tidak baik sehingga dapat membuat kerugian diperusahaan .<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Liawati, *Perencanaan SDM*, (Surabaya: Insan Cendekia Mandiri,2022), hlm. 1.

<sup>2</sup>Ida Bagus Udayana Dan Made Suniastha Amerta, *Anteseden Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2021), hlm. 2

Organisasi perlulah mengelolah SDM dengan baik dalam berhadapan pada persaingannya sekarang, organisasi haruslah dapat mempunyai SDM dimana memiliki kualitas. Organisasi haruslah mampu mempunyai produktivitas dengan baik dalam mencukupi targetnya organisasi dimana telah ditentukan. Kinerja pegawai dengan baik dan etos kerja yang tinggi dapat memudahkan organisasi agar mampu mencukupi targetnya organisasi tersebut serta memudahkan organisasi mendapatkan untung, dan organisasi kinerjanya pegawai mengalami penurunan serta tidak baik sehingga dapat menjadi kerugian diperusahaan.<sup>3</sup>

SDM menjadi pemegang peraturan dimana sangatlah utama. Seluruh bagian dimana berhubungan pada SDM yang kemudian ikut memengaruhi *out put* daripada suatu perusahaan. Sebab peranan ini, telah seharusnya sebuah perusahaan melaksanakan mekanismenya dipemeliharaan SDM melalui kinerjanya pegawai. PT Perkebunan Nusantara III merupakan BUMN dimana beroperasi dibidang pengelolaan, pengolaan serta pemasarannya dihasil perkebunan. Barang yang jadi usaha yaitu kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayu, buah serta tanaman yang lain.

Kinerja yaitu pencapaiannya suatu aktivitas dimana sudah lebih standard ataupun sasaran dimana jadi ketetapan.<sup>4</sup> Sering kali para manajer menganggap kinerja karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan, padahal manajer tidak memahami apa penyebab dari kinerja tersebut gagal. Hal ini pada umumnya menjadikan masalah kinerja tampak lebih nyata, yang menyebabkan manajer

---

<sup>3</sup>Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastutu, : *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm. 1.

<sup>4</sup>Iwan Novariani Sutawijaya dan Ardeno Kurniawan, *Audit Kinerja Mendorong Peningkatan Value Organisasi Pemerintahan Dalam Mewujudkan World Class Government*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2020), hlm. 5.



memberikan respons yang lebih drastis, lebih kejam. Ada 5 masalah tentang kinerja, seperti; masalah persepsi, masalah sumber daya, masalah pelatihan, masalah sikap, masalah *salince* (kemenonjolan).<sup>5</sup>

Menurut hasil wawancaranya penulis terhadap Kepala Bagian SDM mengenai permasalahan kinerja dimana ada di PTPN III Medan adalah beban kerjanya dimana diberikan tidak mampu diselesaikan tepat waktu meskipun selesai namun tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, perilaku karyawan yang berbeda-beda menjadi salah satu penyebab sulitnya perusahaan mengontrol kinerja karyawan. Setiap apel pagi pemimpin perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan namun, kinerja masih tetap seperti itu, penjagaan disiplin diatur dengan sanksi apabila terlambat atau meninggalkan pekerjaan saat jam kerja namun masih belum menunjukkan kinerjanya dengan benar.<sup>6</sup>

Jika kinerjanya pegawai tidak benar jadi hasil yang didapatkan juga tidak baik. Aspek yang mampu memengaruhi tingkat kinerjanya pegawai, yaitu; kemampuan intelektualitas, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja serta motivasi pegawai.<sup>7</sup>

Motivasi merupakan pendorong semangat karyawan agar memberikan energi yang mengarah untuk maunya bekerjasama, bekerja efektif serta memiliki integrasi terhadap seluruh usaha untuk mencapainya serta tujuan motivasi yang tinggi dimana diberi pegawai maka menjadi peningkatan

---

<sup>5</sup>John M. Inancevich, dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Airlangga, 2006), hlm. 232-234.

<sup>6</sup>Wawancara dengan Bapak Alamsyah Sipahutar Pada Tanggal 10 Oktober 2021, Pukul 20.28 WIB .

<sup>7</sup>Mujibul Hakim Dan M. Rudi Fanani, Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen, *Jurnal DEB*, Vol. 16, No. 1, 2019, hlm. 4.

produktivitas, serta kinerja maka dapat mempermudah mencapai tujuannya organisasi dimana sudah ditentukan.<sup>8</sup>

Motivasi kerja yaitu pendorongnya yang terutama pada perilaku individu didalam sebuah kerja. Melalui motivasi yang dimilikinya dapat diketahui seorang karyawan itu giat ataupun tidak. Pemimpin yang ada didalam suatu organisasi harus mampu memanfaatkan motivasi kerja karyawan. Pemimpin harus memperhatikan dengan serius masalah motivasi kerja didiri setiap pekerjanya dalam mencapaikan tujuannya perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan dimana memiliki motivasi kerja tinggi mampu menunjukkan kinerjanya serta keefektifan kerja secara tinggi juga, begitupun kebalikannya. Motivasi kerja dapat dilihat dari kemauan diri sendiri dalam bekerja.<sup>9</sup>

Ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan pekerjaan menurut Simanjuntak didalam jurnal SULTANIST yang mempengaruhi beberapa aspek dimana mampu dikelompokkan pada 3 bagian, kompetensi individu, dukungan perusahaan serta dukungannya manajemen.<sup>10</sup>

Motivasi kerja serta kinerja pegawai memengaruhi dengan positif serta signifikansi yang maknanya makin tinggi motivasi kerja jadi makin tinggi kinerja pegawai, serta kebalikannya makin rendah motivasi kerja jadi kinerja karyawan juga makin rendah.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup>Faizah Humairah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol. 11. No. 21, 2022, hlm. 30.

<sup>9</sup>Candra Wijaya, *Keefektifan Kerja*, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 50.

<sup>10</sup>Syaifuddin, Analisis Fktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Petro F ajar Berlian, Medan, *Jurnal SULTANIST*, Vol. 5, No. 2, 2016, hlm. 52-53.

<sup>11</sup>Putri Octavianasari, *Skripsi*, Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, (Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm. 8.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.<sup>12</sup>

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup> Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup> Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup> Berdasarkan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>16</sup> Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>17</sup> Hasil penelitian lain menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara

---

<sup>12</sup>M. Syamsul Ma'arif Dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, (Bogor: IPB Press, 2021), hlm. 95.

<sup>13</sup>Lily Setyawati, dkk, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta, *Jurnal PERKUSI*, Vol. 1, No. 1, hlm. 101.

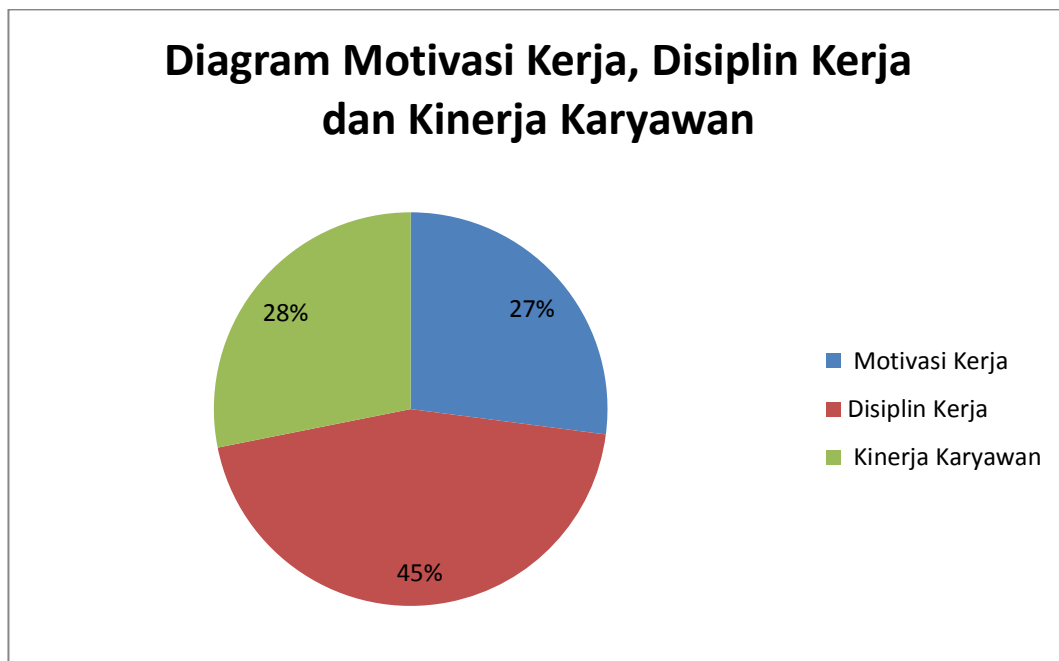
<sup>14</sup>Yanti Komala Sari, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2, 2014, hlm. 125.

<sup>15</sup>Nyoman Marayasa dan Anngi Faradila, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 1, hlm. 110.

<sup>16</sup>Mutia Arda, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, no. 1, hlm. 2.

<sup>17</sup>Jelaskan Wau, Samalua Waoma dan Ferdinand T. Fau, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kota Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 1, 2021, hlm. 203.

bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.<sup>18</sup> Hasil disiplin lain menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup>



Kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada keberhasilan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan. Berdasarkan hal ini, penelitian ini bermaksud untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisis, dan mengevaluasi, motivasi dan disiplin yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk

<sup>18</sup>Apfia Ferawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 1, 2017, hlm. 1.

<sup>19</sup>Nailul Muna, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera), *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 1, 2022, hlm, 1127.

menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan beban kerjanya tepat waktu.
2. Meskipun beban kerja selesai namun tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Setiap apel pagi pemimpin perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan.  
namun, kinerja tetap seperti itu.
4. Penjagaan disiplin diatur dengan adanya sanksi apabila terlambat atau meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, namun masih belum menunjukkan kinerja yang baik.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari luasnya masalah yang akan dibahas. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja agar lebih jelas dan mampu mengungkapkan masalah dengan cermat.

## **D. Definisi Operasional Variabel**

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dilakukan dalam penelitian sesudah

dilakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu, terdapat kaitan dalam masalah yang akan diteliti diantaranya:

**Tabel I.1**  
**Defenisi Opsional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap</li> <li>2. Hasil kerja</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kecekatan mental</li> </ol>	Interval
2	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahannya agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keuletan</li> <li>2. Tingkat presensi</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Pencapaian prestasi</li> <li>5. Dorongan untuk mencapai kemajuan</li> </ol>	Interval
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja dapat didefenisikan sebagai suatu sifat menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Kepengawasan melekat</li> <li>6. Sanksi hukum</li> <li>7. Ketegasan</li> </ol>	Interval

		ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	8. Hubungan manusia	
--	--	---	---------------------	--

### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan?

### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

### **G. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, yakni sebagai karya tulis ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan terutama pada program studi Ekonomi Syariah dan peneliti lainnya bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian baik untuk lanjutan maupun ulangan.
2. Manfaat praktis.
  - a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu selama dibangku perkuliahan. Menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

Membantu pihak manajemen dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penyusunan, penulis membagi skripsi ini menjadi 5 bab dan setiap bab terdiri dari sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisi tentang gambaran umum isi penelitian yang terdiri dari: latar belakang masalah yang mendasari penelitian mengenai, batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian dan tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Secara umum seluruh



pembahasan latar belakang menjelaskan masalah atau alasan atau fenomena yang terjadi pada penelitian dan masalah tersebut dibagi menjadi beberapa poin sebagai batasan masalah dan identifikasi masalah.

Bab II Berisi Landasan Teori yang terdiri dari: landasan teori yang menjelaskan uraian-uraian tentang teori atau konsep yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian. Secara umum kerangka teori menjelaskan variabel-variabel penelitian dan peneliti membandingkan dengan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian yang terdiri dari: lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, uji validitas dan reabilitas, dan analisis data, teknik pengecekan dan keabsahan data.

Bab IV yang berisi pembahasan tentang hasil penelitian yang tersusun data-data yang diolah.

Bab V adalah penutup yang berhubungan dengan kesimpulan dan saran-sara

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Saat ini, dunia sedang mengalami era globalisasi yang cukup pesat dalam berbagai bidang khususnya bidang bisnis dan industri. Era globalisasi ini juga terjadi di Indonesia akibatnya muncul industri-industri baru yang sebelumnya tidak pernah diperkirakan. Munculnya industri baru ini juga didukung oleh perkembangan teknologi yang senantiasa berkembang dan semakin pesat. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja tentang seberapa jauh individu maupun kinerja kelompok yang dilakukan untuk dapat mencapai suatu keberhasilan dalam suatu tujuan yang sudah ditetapkan.<sup>1</sup> Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan

---

<sup>1</sup>Abul Haris Suryo Negoro, *Prosiding Diseminasi Hasil Penelitian Dosen*, (Bali: UPT Penerbitan Universitas Jember, 2022), hlm. 41.

tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standard atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Manusia menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil akhir. Artinya, kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian atau kualitas serta kuantitasnya. Pendapat ini member fokus pada keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.<sup>2</sup>

Pada dasarnya, setiap manusia memiliki tujuan dalam hidupnya untuk berbuat yang terbaik bagi dirinya sendiri serta untuk orang lain dalam lingkungannya. Dalam prosesnya, faktor diri sendiri dan faktor luar sangat mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Menurut Mangkuprawira, Safri dan Vitalaya yang di tulis di dalam buku Hartini Terdapat dua unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Unsur instrinsik, meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap-motivasi terhadap kinerja, tingkat pengalaman kerja.

---

<sup>2</sup>Ni Kadek Suryani, dkk, Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian, (Bandung: Nilacakra, 2019), hlm. 3.

2) Unsur ekstrinsik, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan sosial budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi.<sup>3</sup>

Ada banyak hal yang mampu mendukung kinerja perusahaan agar tetap bertahan salah satunya adalah menjaga produktivitas kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan senantiasa stabil bahkan meningkat jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Ada banyak hal yang bisa menjadi parameter dalam mengukur tingkat motivasi karyawan agar senantiasa bersemangat dalam bekerja dilihat dari berbagai faktor.

Faktor-faktor inilah yang nantinya akan digunakan mengukur tingkat motivasi karyawan sehingga dapat diketahui dampak dari motivasi tersebut terhadap kinerja kerja perusahaan. Di mana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini dikarenakan masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ada 5 masalah tentang kinerja:

1) Masalah persepsi, masalah persepsi menunjukkan bahwa manajer dan bawahan memiliki pandangan yang berbeda mengenai tingkat kinerja bawahannya saat ini. Jika ketidaksetujuan ini dapat dipecahkan, tidaklah berguna untuk melanjutkan proses diagnostik. Seluruh proses pemecahan masalah didasarkan oleh pemikiran dua belah pihak mengenali apa masalahnya dan bagaimana cara menyelesaikannya. Jika solusi tetap tidak

---

<sup>3</sup>Hartini, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 6-7.

ada, maka manajer harus mengambil tindakan pemecahan masalah perbedaan persepsi.

- 2) Masalah sumber daya, kinerja yang buruk mungkin berasal dari kurangnya sumber daya. Sumber daya meliputi bahan baku dan dukungan personel, dan juga kerja sama dari kelompok kerja yang saling bergantung.
- 3) Masalah pelatihan, individu mungkin diminta untuk melakukan suatu pekerjaan diluar kemampuan atau tingkat pengetahuan yang dimiliki, masalah ini dapat diatasi melalui pelatihan atau pendidikan tambahan.
- 4) Masalah sikap, masalah ini adalah masalah yang sulit dari ketiga masalah sebelumnya karena hal yang paling mendasar. Hal ini merupakan penyesuaian ulang persyaratan pekerjaan seseorang saat ini, menugaskan ulang seseorang di posisi yang lain, atau terakhir, melepaskan orang itu dari organisasi. Ketika hal ini menampilkan ekspektasi yang tidak realistis atau berlebihan, otomatis motivasi akan menurun.
- 5) Masalah *saliency* (kemenonjolan), sering kali insentif yang ditawarkan untuk mendorong kinerja yang tinggi tidak dianggap bernilai oleh individu tertentu. Masalah *saliency* menunjukkan kebutuhan untuk manajer untuk kreatif dalam menghasilkan berbagai penghargaan dan fleksibel dalam memungkinkan bawahan untuk memilih diantara berbagai penghargaan yang ada.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>John M. Inancevich, dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Airlangga, 2006), hlm. 232-234.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Kita harus melakukan pekerjaan yang baik karna Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu.

Allah berfirman dalam Al- Qur'an Surah An- Nahl 16: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.<sup>5</sup>

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki- laki maupun perempuan, sedangkan dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang sah, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>6</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa membenarkan Allah, malaikat-malaikat-Nya, dan Syariat-syariat-Nya yang diturunkan kepada para nabi dan rasul-Nya, Kitab-kitab-Nya, dan hari akhiryang dinanti untuk perhitungan amal dan pemberian balasan, dan mengimani takdir baik

<sup>5</sup>Departemen Agama Republik Indonesia , *Mushaf Maryam Alfatih Quran*, (Jakarta: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2013), hlm. 267.

<sup>6</sup>Moh. Matsna, *Pendidikan Agama Islam Al- Qur'an Hadis*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2015), hlm. 123.

maupun buruknya. Jika amal kebajikan tidak disertai dengan iman dengan rukun-rukunnya yang telah disebutkan ini, maka pengaruh yang abadi dan kedudukan yang baik di alam akhirat tidak terwujud. Amal kebajikan adalah amal yang selaras dengan Kitab Allah dan Sunnah Rasul-Nya dengan menunaikan kewajiban-kewajiban, anjuran-anjuran, dan berbuat baik, sedangkan hati orang yang mengerjakan amal kebajikan ini beriman kepada Allah dan Rasul-Nya.<sup>7</sup>

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan.**

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain, yaitu:

##### 1. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

##### 2. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

##### 3. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

##### 4. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.

---

<sup>7</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Wasith*, (Depok: Gema Insani, 2013), hlm. 332.

## 5. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja yang ada.<sup>8</sup>

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja seorang pegawai akan mengalami naik atau turundalam menghadapi pekerjaan. Apabila turun dan naiknya motivasi kerja tersebut kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi di mana karyawan tersebut berada, baik pada sektor swasta maupun pemerintah. Pengertian tentang motivasi dan teorinya akan memberikan gambaran yang lengkap mengenai hambatan dan tantangan motivasi kerja. Selain itu dapat digambarkan bagaimana organisasi yang sukses untuk menjaga kelompoknya pada kinerja karyawan dan organisasi.<sup>9</sup>

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahannya agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat memengaruhi semua aspek kinerja organisasi.<sup>10</sup>

Pengertian dan defenisi motivasi menurut beberapa pendapat para ahli:

---

<sup>8</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm.152-153).

<sup>9</sup>Ferdinatus, *Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 3.

<sup>10</sup>Syafrida Hafni, Unag Toto Handiman, dkk, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, (Jakarta:Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm. 60.



- 1) Muchlas, Motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya.
- 2) Sunyoto, Motivasi adalah keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan.
- 3) Robbins, Motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan.<sup>11</sup>
- 4) Malayu, menjeaskan bahwamotivasi diambil dari kata latin yaitu *move* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, berkerjaama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.
- 5) American Encyclopedia, motivasi adalah sebuah kecenderungan yang ada di dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tandukan.<sup>12</sup>

Aspek-aspek motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan

---

<sup>11</sup>Bambang, dll, *Motivasi Kerja dan Generasi Z*, ( Bandung: Zaida Digital Publishing, 2020), hlm. 1.

<sup>12</sup>Indri Dayani dan Juliaster Marbun, *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup Yang Lebih Baik*, (Bandung: Guepedia Publisher, 2018), hml. 9-10.

(*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, dan rasa aman.<sup>13</sup> Saat diterima dan mulai bekerja di suatu perusahaan, setiap karyawan memiliki motivasi kerja masing-masing.

Dalam hal ini, motivasi kerja akan memengaruhi kinerja sehingga sedikit banyak akan turut menentukan pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, seorang manajer perusahaan harus mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawan. Hal ini penting agar manajer dapat menilai seberapa besar motivasi kerja karyawan bagi perusahaan dan seberapa signifikan dampaknya bagi pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Setiap karyawan yang datang dan bekerja di organisasi perusahaan dengan membawa motivasi masing-masing. Motivasi ini terus ada, tetapi dapat berubah seiring berjalannya waktu. Semakin lama bekerja di perusahaan tersebut, karyawan kian memahami tugas-tugasnya, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan sesama kolega, serta prospek masa depannya. Sejalan dengan itu motivasi kerjanya akan turut berubah seiring berbagai faktor yang memengaruhi.<sup>14</sup> Pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil

---

<sup>13</sup>Sakiman, Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non- PNS Kabupaten Kulon Progo, *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, hlm. 37

<sup>14</sup>August N. C.hatton, *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*, (Yogyakarta: Laksana, 2017), hlm 18-19.

tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkaran luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.<sup>15</sup>

Menurut Suhardi yang diterjemahkan oleh Iendy Zelviena Adhari, Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada 2 yaitu sebagai berikut:

- a) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari diri seseorang, motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara instrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan seseorang bisa memotivasi diri mereka sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang memengaruhi diri sendiri.
- b) Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik, yang dimana dirinya sendiri tidak bisa memotivasi dirinya sendiri, dia hanya bisa termotivasi dengan bantuan orang lain. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian, dan

---

<sup>15</sup>Indah Sari, Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris, *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 9, No. 1, hlm. 46-47.

sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kemampuan mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang awalnya tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.<sup>16</sup>

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:

a) Faktor motivator

Faktor ini disebut juga dengan faktor ekstrinsik, yang dimana faktor ini adalah mengenai kepuasan pekerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Motivasi internal adalah motivasi yang di dirikan oleh diri sendiri, yang dimana tenaga kerja dapat berkerja dikarenakan ketertarikan dan senang dengan pekerjaan yang memberikan arti, kepuasan dan kebahagiaan terhadap dirinya. Motivasi internal disebut juga dengan faktor motivator.

b) Faktor *Hygiene*

Faktor ini disebut dengan faktor ekstrinsik, yang dimana suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas antara para karyawan. Apabila kondisi tersebut ada, maka hal itu tidak memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*), karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan (*non-dissatisfiers*). Faktor *hygiene*, pada dasarnya adalah

---

<sup>16</sup>Iendy Zelviena Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 54-55.

hubungan kerja dengan lingkungan kerja yang dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidak puasan para karyawan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa peraturan dan kebijakan perusahaan.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Keuletan
- 2) Tingkat presensi
- 3) Tanggung jawab
- 4) Pencapaian prestasi
- 5) Dorong untuk mencapai kemajuan.<sup>17</sup>

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Teori Motivasi Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit, kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan atas perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan

---

<sup>17</sup>Slamet Riyadi, Peran Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), hlm. 141.

keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.

- c. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berfiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.<sup>18</sup>

Motivasi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Banyak sekarang ini perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga banyak karyawan yang kurang termotivasi oleh atasan yang memberikan dampak yang kurang diinginkan oleh perusahaan akibat kurangnya motivasi. Untuk itu diperlukan motivasi bagi karyawan agar motivasi tersebut dapat berjalan secara optimal sehingga

---

<sup>18</sup>Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2022), hlm. 16-17.

dapat meningkatkan gairah kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>19</sup>

### c. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi, sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Motivasi menjadi sangat penting disebabkan secara naluriah manusia mengharapkan imbalan dari perbuatan yang ia lakukan. Sehingga sekeras apa pekerjaan yang ia lakukan, sebesar itu pula imbalan yang ia terima. Pemahaman terhadap ayat ini tidak hanya berorientasi kepada imbalan akhirat saja. Namun motivasi ini sesuai dengan hukum dunia, yakni seseorang akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan besarnya usaha yang ia

---

<sup>19</sup>Aden Prawiro Sudarso, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, "*Jurnal Ekonomi Efektif*", Vol. 3, No. 1, hlm. 2.

lakukan. Selain itu, seorang muslim harus selalu mempunyai motivasi bekerja tanpa batas.

Motivasi dalam islam diantaranya ialah:

- a. Keinginan untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Nya.
- b. Semangat dalam mendalami ilmu agamanya.
- c. Bekerja keras untuk mendapatkan rezeki halal yang di ridhoi Nya.
- d. Keinginan untuk terhindar dari sifat-sifat buruk.
- e. Motivasi untuk memelihara diri dari kemusyrikan, kemunafikan, dan kekufuran.<sup>20</sup>

Motivasi selayaknya menjurus pada hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah, karena motivasi berarti “bergerak”, gerakan tersebut berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. Allah senantiasa dekat dengan para hamba Nya, Allah memberi petunjuk bagi hamba Nya yang beriman pada hamba Nya, Allah juga memerintahkan hamba Nya untuk senantiasa yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan di akhirat nanti.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah berupa bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah mengejar hidup heddonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan

---

<sup>20</sup>Budi, *Manajemen Pendidikan Perspektif Islam*, (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2021), hlm. 162.



segala cara. Tetapi untuk beribadah, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam.<sup>21</sup>

Allah berfirman dalam QS. At- Taubah 9: 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>22</sup>

Kesimpulan dari ayat diatas *Pertama*, manusia diharuskan untuk bekerja sesuai kehendkan hati dengan memperhatikan manfaat pekerjaan yang dilakukan, serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. *Kedua*, Allah dan rasul Nya akan melihat segala sesuatu yang dikerjakan manusia. *Ketiga*, para mukmin akan menjadi saksi dari pekerjaan masing-masing kelak di akhirat. *Keempat*, semua manusia akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat kelak, sesuai dengan apa yang dikerjakan di dunia.<sup>23</sup>

Kata “amalakum” amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Dalam islam orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan

<sup>21</sup>Aini Safitri, *Manajemen Kepala Sekolah*, (Medan Tembung: CV. Scientific Corner Publishing, 2021), hlm. 71.

<sup>22</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Mushaf Maryam Alfatih Quran*, (Jakarta: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2013), hlm. 187.

<sup>23</sup>Muhdar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020), hlm. 220.

dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan Allah SWT.

Ayat di atas menjelaskan bahwa katakanlah, wahai Rasul, kepada orang-orang yang bertobat itu dan lainnya, kerjakanlah amal kebaikan,, karena sesungguhnya amal mu tidak tersembunyi dari Allah dan hamba-hamba-Nya , yang baik maupun buruk. Karena, amal adalah landasan kebahagiaan dan jalan keamanan, kenyamanan, dan kemuliaan jiwa. Allah SWY akan melihat amalmu, serta Rasul-Nya dan orang orang beriman lantaran Allah membuat mereka dapat mengetahui amal-amalmu.<sup>24</sup>

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk., sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.<sup>25</sup>

Disiplin sebagai salah satu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan

---

<sup>24</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Wasith*, (Depok: Gema Insani, 2013), hlm. 807.

<sup>25</sup>Raja Maruli Tua, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2020), hlm. 29.

suka rela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>26</sup>

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sifat menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tenaga kerja amat erat korelasinya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya, dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja tenaga kerja dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja. Keteladanan seorang manajer perusahaan biasanya dapat membeangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi tenaga kerja yang membaktikan diri di bawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan, sekalipun kepemimpinan tersebut amat kurangb efektif.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap

---

<sup>26</sup> Siswanto Sastrohadiwirjo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2021), hlm. 333.

aturan-aturan yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.<sup>27</sup>

Berbicara disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan atau norma-norma sosial yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya. Disiplin secara etimologis asal katanya “disciple” artinya pengikut, penganut, pengajaran dan sebagainya. Disiplin menunjukkan pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.<sup>28</sup>

Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.<sup>29</sup> Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran setiap orang dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja dan merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan semakin baik disiplin kerja

---

<sup>27</sup> Rizky Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, (Semarang: CV. Eureka Media Aksara, 2021), hlm. 134.

<sup>28</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 45.

<sup>29</sup> Ketut Hendra, dkk, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singarja”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume. 10, No. 1, 2019, hlm. 211.

maka semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai sehingga mendukung terwujudnya misi perusahaan.<sup>30</sup>

Pada dasarnya setiap karyawan perlu menetapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan, yang membuat para karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Karyawan yang disiplin akan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja adalah:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuannya pegawai ataupun jauh di bawah kemampuannya pegawai jadi sungguh kedisiplinannya pegawai rendah.

##### 2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangatlah memiliki peran untuk menetapkan kedisiplinannya pegawai sebab pimpinan menjadi teladan serta panutannya karyawan/karyawati.

##### 3) Balas Jasa

---

<sup>30</sup>Aprilia Rosa Hafsari,dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian BBM Pada Awak Mobil Tangki Di PT. X, |”*Jurnal Kesehatan Masyarakat*”, Volume. 6, No. 4, 2018, hlm. 268.

Balas jasa memiliki peran utama dalam penciptaan kedisiplinannya pegawai yakni makin besar balas jasa makin meningkat kedisiplinannya karyawan serta kebalikannya jika balas jasa kecil disiplin karyawan jadi menurun.

4) Keadilan

Keadilan ikutnya menjadi pendorong perwujudan kedisiplinannya pegawai, sebab ego serta sifat manusia dimana terus merasakan diri utama serta diminta diperlakukan serupa pada manusia yang lain.

5) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat yaitu tindakannya nyata serta efektif dalam pencegahan/tau kesalahannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum memiliki peran utama didalam pemeliharaan kedisiplinannya pegawai, berdasarkan sanksi hukuman dimana makin berat pegawai serta dapat makin tajut melakukan pelanggaran aturan diperusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam peneguran serta hukuman pada tiap pegawai yang indisipler ataupun tidaklah disiplin dapat menjadi perwujudan kedisiplinannya dengan baik diperusahaan.

## 8) Hubungan Kemanusiaan.

Tercipta human relationships dengan sama dapat menjadi perwujudan kedisiplinannya dengan baik diperusahaan.<sup>31</sup>

Disiplin kerja, memiliki 2 tipe aktivitas pendisiplinan yakni:

### 1) Disiplin *Preventiv*

Termasuk aktivitas yang dilakukan dalam memacu pegawai supaya taat pada aturan.

### 2) Disiplin *Korektiv*

Merupakan perilaku dimana dilaksanakan sesudah terjadinya sebuah pelanggaran maka dapat dicegah pelanggarannya dengan lanjut.

### 3) Disiplin *Progresiv*

Model mendisiplinkan yang mana pegawai melaksanakan pengulangannya dipelanggaran kemudian diberikan hukum dengan sangat berat.<sup>32</sup>

Menurut Mucdarsyah Sinungan didalam buku Imam Musbikin, menyebutkan aspek dimana mampu memengaruhi kedisiplinan yaitu: *Pertama*, pendidikan umum mulai SD hingga perguruan tinggi. *Kedua*, pendidikan politik untuk membiasakan kehidupannya menurut hukum, demokrasi pancasila serta hukum. *Ketiga*, pendidikan agama dimana tertuju pada mengendalikan diri yang termasuk hakekat kedisiplinan, nilai agama tidaklah diperbolehkan dipisah daripada tiap kegiatan individu peran nilai

---

<sup>31</sup>Vip Paramarta, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 46-48.

<sup>32</sup>Bambang Sudaryana Dan Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2022), hlm. 224.

agama tersebut pun menjadi aspek utama di kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa serta bernegara, pengamalan nilai kebenarannya beragama dimana tertuju pada pembinaan kedisiplinan nasional tersebut wajib, sebagaimana masyarakat Indonesia melakukan pengamalan Pancasila.<sup>33</sup>

Dipandangan Islam mengenai disiplin disetiap kesadarannya atas kehadiran Allah, disetiap aktifitas. Sebab Allah maha mengetahui apakah yang di perbuat seluruh makhluk-Nya, maka didiri kita dapat timbul kontrol serta kesadarannya, dimana berawal daripada tanggungjawab atas kerja serta tanggungjawab yang diterima.<sup>34</sup>

Allah berfirman didalam Q. S Al- Asr 103: 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا  
بِالصَّبْرِ

*“kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”.*<sup>35</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwasanya tiap individu harus dapat memiliki manfaat terhadap diri serta individu lainnya. Serta sama-sama memberi wasiat sesama supaya memegang kebenaran dimana tidaklah menjadi

<sup>33</sup>Imam Musbikin, *Pendidikan Karakter Disiplin*, (Bandung: Nusa Media, 2021), hlm. 11.

<sup>34</sup>Akmal Mundiri dan Jailani, *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Pamekasaan: Duta Media, 2019), hlm. 60.

<sup>35</sup>Kemertian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Maryam Alfatih Quran*, (Jakarta: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2013), hlm. 103.



keragu keraguan, serta didalam kebaikan tersebut tidaklah dapat hilang bekasnya, yakni didunia ataupun diakhirat.<sup>36</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa, pelaku dosa besar kekal di neraka karena tidak ada dikecualikan berarti rugi, sementara bila dinyatakan kekal di neraka, itu tidak benar, kare kerugian bersifat umum, mungkin saja mengekalkan seseorang bila mati kondisi kafir, atau bisa sajamasuk neraka bila mati dalam keadaan durhaka kemudian setelah itu beralih pada ampunan Allah SWT.<sup>37</sup>

Ada beberapa indikator kedisiplinan kerja, yaitu:

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan serta kemampuan yakni tujuannya dimana nanti tercapai haruslah jelas dan menantang untuk kemampuannya karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika (kerja) yang jadi beban kepada karyawan haruslah berdasarkan pada kemampuannya karywan supaya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan kedisiplinan didalam pekerjaan. Namun, apabila pekerjaannya itu di luar kemampuan ataupun jauh daripada kemampuan jadi kesungguhan serta kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2) Teladan Pemimpin

Teladan Pemimpin sangatlah memiliki peran didalam mennetukan kedisiplinannya pegawai sebab pimpinan menjadi teladan bawahan.

---

<sup>36</sup>Ahmad Mustafa, *Tafsir Al- Maraghi*, (Lebanon: Dar Al- Khotob Al- Ilmiyah), Cet- 3, jld. 1, hlm. 234-235.

<sup>37</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Wasith*, (Depok: Gema Insani, 2013), hlm. 880.

### 3) Balas Jasa

Balas Jasa juga memengaruhi kedisiplinannya sebab balas jasa dapat memberi kepuasan pegawai pada organisasi/ pekejaannya.

### 4) Keadilan

Keadilan juga memacu perwujudan kedisiplinannya pegawai sebab ego serta sifatnya seseorang dimana senantiasa merasakan diri utama serta diminta diberlakukan serupa seperti orang lain.

### 5) Waskat

Waskat yaitu tindakannya nyata serta sangat efektif didalam perwujudan kedisipinan karyawan, melalui waskat maka atasannya haruslah aktif serta langsung melakukan pengawasan pada prilaku, moral, sikap, gairah bekerja serta prestasi bekerja bawahan.

### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan didalam pemeliharaan kedisiplinannya karyawan. Melalui sanksi hukum dimana makin berat, pegawai dapat makin takut melakukan pelanggaran aturan-aturan diperusahaan, sikap serta prilaku indisipler pegawai jadi menurun.

### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan didalam meakukan tindakannya dapat memengaruhi disiplin pegawai diperusahaan. Pimpinannya haruslah berani serta tegas, melakukan tindakan dalam memberi hukuman tiap pegawai dengan indisipliner berdasarkan pada sanksi hukum dimana sudah ditentukan. Pimpinannya yang berani melakukan tindakan tegas

menggunakan hukumannya untuk pegawai dengan indiscipliner jadi disegani serta di akui kepemimpinan dari bawahan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungannya kemanusiaan dengan harmonis antara sama-sama karyawan dalam penciptaan kedisiplinannya dengan baik disuatu organisasi.<sup>38</sup>

### B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dahulu jadi acuannya peneliti didalam melaksanakan penelitiannya jadi peneliti mampu menambahkan teori dimana dipakai untuk mengkajikan penelitiannya yang di laksanakan. Daripada penelitian yang dahulu, peneliti tidaklah mendapatkan penelitian yang berjudul serupa yakni judul penelitiannya peneliti.

**Table II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lily Setyawati, dkk, (Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan dan Sumber daya manusia), 2021). <sup>39</sup>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.	Motivasi serta kedisiplinan kerja dengan Signifikansi memengaruhi Kinerja karyawan.
2.	Jelaskan Wau, Samalua Waoma dan Ferdinand T. Fau, (Jurnal	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kota Camat Somambawa Kab. Nias Selatan.	isiDplin Kerja dengan Signifikansi memengaruhi Kinerja Karyawan.

<sup>38</sup>Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Surabaya: LPPM, 2020), hlm. 42-25.

<sup>39</sup>Lily Setyawati, dkk, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta, *Jurnal PERKUSI*, Vol. 1, No. 1,2021, hlm. 101.

	Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 2021). <sup>40</sup>		
3.	Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (Jurnal Ekonomi Efektif, 2019). <sup>41</sup>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Dinar Indonesia	Motivasi serta kedisiplinan dengan individual serta bersama-sama dengan positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Dinar Indonesia.
4.	Muhammad Ekhsan (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 2019). <sup>42</sup>	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Simultan variable motivasi serta kedisiplinan memengaruhi kinerja pegawai PT Syncrum Logistic. Dua variable independent dimana sesuai dengan hipotesis. Sehingga dihasil ujinya dapat diketahui dengan bersama-sama variable motivasi serta kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja PT Synrum Logistics.
5.	Mutia Arda, (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2017). <sup>43</sup>	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan kerja dengan positif serta tidak signifikansi memengaruhi kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh positif serta signifikansi memengaruhi kinerja, dan dengan bersama-sama kepuasan kerja serta kedisiplinan kerja dengan simultan dan positif

<sup>40</sup>Jelaskan Wau, Samalua Waoman dan Ferdinand T. Fau, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kota Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 1, 2021, hlm. 203.

<sup>41</sup>Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 1, 2019, hlm. 110.

<sup>42</sup>Muhammad Ekhsan, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, 2019, hlm. 1.

<sup>43</sup>Mutiara Arda, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, No. 1, 2017, hlm. 2.

			memengaruhi kinerja pegawai BRI Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin karyawan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
6.	Apfia Ferawati (Jurnal AGORA, 2017). <sup>44</sup>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin kerja dengan signifikansi secara simultan memengaruhi Kinerja Pegawai PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.
7.	Anisa Pratiwi (Universitas Diponegoro, Skripsi, Semarang, 2014). <sup>45</sup>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)	Hasilnya penelitian memperlihatkan jika dengan positiv serta signifikansi motivasi memengaruhi kinerja karyawan, dan signifikansi antar variable motivasi serta kedisiplinan kerja dengan simultan memengaruhi kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Perkalongan
8.	Dera Vitaloca (UIN Raden Fatah Palembang, Skripsi, 2017). <sup>46</sup>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang	Hasil penelitian menunjukan jika dengan signifikansi antar variable motivasi serta kedisiplinan kerja dengan bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai PT BSM Kc Simpang Patal Palembang.

Dari penelitian diatas, ada beberapa perbedaan dan persamaan sebagai berikut:

<sup>44</sup>Apfia Ferawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, "*Jurnal AGORA*", Vol. 5, No. 1, 2017, hlm. 1.

<sup>45</sup>Anisa Pratiwi, *Skripsi*, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 5.

<sup>46</sup>Dera Vitaloca, *Skripsi*, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang", (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm. 2.

Perbedaan penelitian Lily Setyawati dengan peneliti adalah tahun penelitian, tempat penelitian dan metode yang digunakan, persamaan dengan peneliti adalah variable yang dilakukan penelitian sama, variable motivasi kerja serta kedisiplinan kerja. Perbedaannya dipenelitian Jelaskan Wau, Samalua Waoma dan Ferdinand T. Fau tahun penelitian dan tempat penelitian, persamaannya adalah variabel yang diteliti.

Perbedaan penelitian Nyoman Marayasa adalah tempat penelitiannya serta tahun penelitian, dan kesamaan yaitu variabel yang diteliti. Perbedaan penelitian Muhammad Ekhsan dengan peneliti yaitu lokasi dipenelitian serta tahun penelitiannya, dan kesamaan terhadap peneliti adalah variabel motivasi dan disiplin dan menggunakan penelitian kuantitatif.

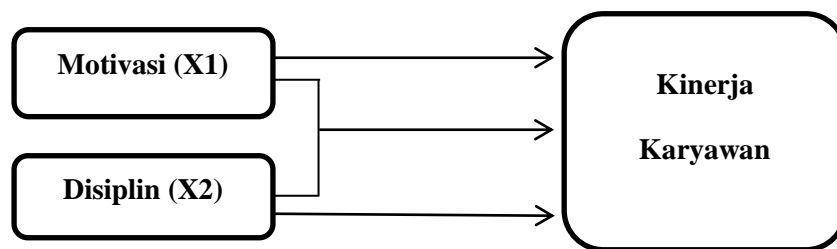
Perbedaan penelitian Mutia Arda dengan peneliti tahun penelitian dan tempat penelitian, persamaan dengan peneliti adalah variabel yang diteliti dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian Apfia Ferawati yaitu lokasi penelitiannya serta tahun penelitian, dan kesamaan yaitu variabel (X2) dan teknik pengolahan data.

Perbedaan penelitian Anisa Pratiwi tahun terbit dan tempat penelitiannya, dan kesamaan terhadap penelitiannya yaitu variabel motivasi dan disiplin dan metodenya yang dipakai yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dipenelitian Dera Vitaloca dan peneliti adalah tahun penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya dengan peneliti adalah variabel motivasi dan disiplin dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep yaitu uraian dan visualisasi mengenai hubungannya antar konsep atau variable-variabel dimana akan diamati peneliti. Berdasarkan paparan diatas maka akan diuji bagaimana motivasi (X1), disiplin (X2) segala variable independent memengaruhi kinerja pegawai (Y) menjadi variable dependent.

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pikir**



### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan dimana diungkapkan si penulis mengenai hubungannya variabel di dalam permasalahan dipenelitian. Hipotesis yaitu dugaan sementara dari perumusan permasalahan peneliti, sehingga rumusan masalah umumnya disusun dengan berbentuk kalimat tanya. Dinyatakan sementara sebab jawabannya yang diberi masih di dasar teori relevan, belum berdasar fakta dengan proses mengumpulkan datanya.

Berdasarkan kerangka pikir di atas mampu dibuat rumusan dalam hipotesa dipenelitian. Hipotesa didalam penelitiannya yaitu:

Ha1: Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

H<sub>O1</sub>: Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

Ha<sub>2</sub>: Disiplin kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

H<sub>O2</sub>: Disiplin kerja Tidaklah Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

Ha<sub>3</sub>: Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan

H<sub>O3</sub>: Motivasi dan Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebuanan Nusantara (PTPN) III Medan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan waktu**

Lokasi dalam penelitiannya dilaksanakan di PTPN (III) Medan Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Penelitiannya dilaksanakan pada bulan Bulan Oktober 2021- Selesai.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif (quantitatif research) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh beberapa angka-angka (score, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang di nilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori. Karena penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori. Karena dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan.<sup>1</sup>

#### **C. Populasi dan Sample**

##### **1. Populasi**

Populasi yaitu himpunan dengan rinci dari satuan-satuan ataupun individu-individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. Populasi yang diteliti harus diartikan dengan jelas sebelum peneliti dilaksanakan. Populas dari

---

<sup>1</sup>Iwan Hermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), hlm. 16.

penelitian<sup>2</sup> ini yaitu keseluruhan pegawai di Kantor Direksi PT.PN (III) Medan, yang berjumlah 18.100 orang

## 2. Sample

Sample yaitu bagian daripada sejumlah karakter dimana ada dipopulasi yang dipakai dalam penelitiannya. Jika populasi besar, penelitiannya tidaklah akan mengambilkan keseluruhan dipenelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, serta waktu, jadi penelitian mampu memakai sample dimana diambilkan daripada populasinya.<sup>3</sup>

Penetapan sample dipenelitian memakai rumusan slovin yaitu:

$$n = \frac{18.100}{1 + 18.100(0,01)}$$

$$n = \frac{18.100}{1+181} = \frac{18.100}{182} = 99,45$$

$$n = 100$$

Keterangan: n= jumlah sample

N= jumlah populasi

E= Error yang diinginkan (persen

kelonggaran ketidaktelitiannya sebab kesalahan sample;

10%=0,1

---

<sup>2</sup>Eddy Roflin, dkk, *Populasi, Sampel, Variabel*, (Pekalongan: PT. Nasya Espanding Management, 2021), hlm. 1.

<sup>3</sup>Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2019), hlm. 65.

sebab nilainya  $n=99,45$  tidaklah memungkinkan sample diambil dengan jumlah 99,45 sehingga harus dikenakan minimal 100 sample. Sehingga jumlah sample pada penelitiannya yaitu 100 sampel.

Teknik mengambil sample dipenelitian memakai metode Purposive Sample merupakan teknik menetapkan sample melalui pertimbangannya. Dimana dipilih seseorang menjadi sample yakni pemilihan seseorang dengan betul-betul diketahui ataupun mempunyai kompetensi melalui tema dipenelitian.<sup>4</sup>

#### **D. Sumber data**

Sumber data dipenelitian yakni data primer. Data primer yaitu datanya dimana didapatkan daripada sumber primer yaitu, sumber asli dimana memuatkan keterangan ataupun data yang bersangkutan. Data primer dipenelitian yakni hasil wawancara dengan pegawai pada PTPN III Medan serta Kepala bagian SDM.

#### **E. Instrumen Mengumpulkan Data**

Berikut ini instrumen mengumpulkan datanya dimana dapat digunakan pada penelitiannya yaitu:

##### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan percakapannya antar 2 orang tentang sebuah subyek dengan spesifikasi. Suatu alur berkomunikasi interaksional yang tujuannya sudah ditentukan, agar fokus pada topik dengan beberapa

---

<sup>4</sup>Singgih Santoso, *SPSS 20 Pengolah Data Statistik Di Era Informasi*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), hlm. 75.

pertanyaan.<sup>5</sup>Dalam hal ini peneliti mewawancarai kepala operasional SDM, yaitu Bapak Alamsyah Sipahutar.

## 2. Angket/ kuesioner

Angket/kuesioner merupakan teknik mengumpulkan datanya dimana membuat daftar pertanyaannya yang berbentuk angket. Kuisisioner terbagi pada seluruh dimana jadi sample dipenelitian yakni pegawai PTPN III Medan dimana membubuhkan tanda ceklis. Yang mana tiap pertanyaan memiliki 5 opsi.

**Table III.1**  
**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	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

Kisi-kisi angket penelitian Variabel Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pada penelitiannya sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Angket Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	1. Sikap	1,2
	2. Hasil Kerja	3,4
	3. Pengetahuan	5,6
	4. Inisiatif	7,8
	5. Kecekatan Mental	9,10
Motivasi Kerja (Variabel X1)	1. Keuletan	1,2
	2. Tingkat Presensi	3,4
	3. Tanggung Jawab	5,6
	4. Pencapaian Prestasi	7,8
	5. Dorongan untuk mencapai	9,10

<sup>5</sup>Fadhallah, *Wawancara*, (Jakarta: UNJ Press, 2020), hlm. 1.

	tujuan	
Disiplin Kerja (Variabel X2)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Kepengawasan Melekat 6. Sanksi Hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Manusia	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16

### c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu sebuah metode mencatat, menyimpan keterangan datanya dengan memiliki makna dipelaksanaan aktivitas.<sup>6</sup> Dokumentasi yang diambil yaitu lampiran dalam melakukan riset.

## F. Teknik Penganalisisan Data

### 1. Uji Validitas

Ujinya yang memiliki tujuan dalam melihat tingkatan kevalidan daripada instrument kuesioner dimana dipakai untuk pengumpulan datanya ataupun yang diketahui apa instrumen dimana terjadi didalam kuesioner. Uji yang memperlihatkan konsistensi kuisioner pada jawaban respondensi didalam uji dikondisi yang tidak sama yakni memakai kuisioner yang serupa.<sup>7</sup> Berikut kriteria pengujiaanya:

<sup>6</sup>Wenny Indah Purnama Dan Kurniyati, *Buku Ajar Dokumentasi Kebidanan*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), hlm. 3.

<sup>7</sup>Ovan Dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Jakarta: Yayasan Ahmad Cendekia Indonesia 2020), hlm. 4 .

- 1) Jika  $r$  hasil positif, dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jadi instrumen pernyataannya dianggap valid.
- 2) Apabila  $r$  hasilnya negatif, dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , sehingga item pertanyaannya tidaklah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji yang memperlihatkan sampai dimana sebuah media mengukur mampu dipercaya. Yang dilakukan untuk mengetahui hasil pengukurannya agar konsisten jika dilakukan 2 kali ataupun melebihi pada gejalanya yang serupa, dimana memakai media pengukur yang serupa. Pada penelitiannya uji reabilitas dilakukan menggunakan rumusan *Croanbach alpha*  $> 0,6$  sehingga pernyataan yang dipakai dalam mengukurkan variable yaitu *reliabel*. Dalam ketetapan, apabila nilainya *Croanbach alpha*  $< 0,6$  jadi pernyataannya dalam mengukurkan variable tidaklah *iriliabel*.

## G. Hasil Analisa Data

### 1. Uji Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif yaitu statistik dimana dipakai dalam melakukan analisa datanya melalui metode pendeskripsian ataupun menunjukkan data dimana sudah dikumpul seperti adanya dengan tidak bermaksud membuat kesimpulannya dimana diberlakukan kepada umum ataupun generalisasi. Analisa deskriptif pula memiliki tujuan memperlihatkan nilai maximum, minimum, mean serta standard *deviations* daripada datanya yang dikumpul.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 7.

## 2. Uji normalitas.

Uji yang tujuannya dalam mengujikan apa dalam model regresinya, variable pengganggunya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Uji ini dipenelitian menunjukkan uji K-S. Pengambilan kesimpulan dihasil ujinya normalitas memiliki kriteria:

- a. Apabila nilainya signifikan  $> 0,01$ , jadi dianggap datanya berdsitribusi normal
- b. Apabila nilainya signifikan  $< 0,01$ , jadi dinyatakan datanya berdistribusi tidaklah normal.<sup>9</sup>

## 3. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan melihat apa variable atau lebih memiliki kaitan dengan linear ataupun tidaklah secara signifikan memakai *test for linearity* pada taraf 0,1. Datanya yang baik harus mempunyai kaitan linear diantara independen variabel serta dependen variabel dimana memakai SPSS dengan taraf signifikansi 0,1.

- a. Jika dinilai signifikan  $< 0,1$  jadi mampu dianggap mempunyai hubungannya yang liniar
- b. Jika dinilai signifikan  $> 0,1$  jadi mampu dianggap tidaklah memiliki hubungannya yang liniar

---

<sup>9</sup>Satrian Artha Pratama Dan Rita Intan Permatasari, Pengaruh Penerapan Standara Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 5.

## H. Uji asumsi klasik

Uji yang dasarnya agar mengetahui adanya atau tidak signifikansi diantara variable serta bertujuan mengetahui apa ada ketidaksamaannya varian serta residual satu pengamatan kepengamatan lainnya

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam mengujikan apa dimodel regresinya dijumpai korelasi yang kuat diantara variable independent. Caranya yang dipakai dalam menilai yaitu meninjau nilainya difaktor inflasi varians dimana tidaklah lebih daripada 4 ataupun 5. Jika variable independent mempunyai nilainya VIF dibatas toleransi dimana sudah ditetapkan (tidaklah lebih dari 5), dalam mendeteksi adanya ataupun tidak gejala multikolinieritas yaitu dari nilai VIP serta tolerance. Apabila dinilai tolerances  $> 0,1$ , tidaklah terdapat multikolinieritas tetapi apabila dinilai tolerances  $< 0,1$ , jadi terdapat multikolinieritas. Dan nilainya VIF  $< 10$  jadi tidaklah terdapat multikolinieritas didata yang diujikan. Namun, apabila dinilai VIF  $> 10$  jadi terdapat multikolinieritas didata yang diujikan.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan dalam melihat apa dimodel regresinya ada ketidaksamaan variabel daripada residual sebuah pengamatannya kepengamatan yang lain tetap, jadi dikatakan heteroskedastisitas. Adanya atau tidaknya dilihat dari grafik scatterplot antara nilainya prediksi variable independent dinilai residual. Dasarnya analisa dimana bisa dipakai dalam menetapkan heteroskedastisitas yakni:



1. Jika ada pola yakni titik-titik dimana terbentuk pola tertentu dengan beratur (gelombang, lebar, selanjutnya sempit), jadi dapat dijumpai heteroskedastisitas.
2. Apabila tidaklah ada polanya dengan jelas yakni titik tersebar diatas serta dibawah angkanya 0 disumbu Y, jadi tidaklah ada heteroskedastisitas.<sup>10</sup>

### I. Analisa regresi linier berganda

Uji ini menunjukkan hipotesa tentang pengaruhnya variable standar operasional prosedur (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) dengan individu ataupun simultan pada produktivitas kerja (Y).<sup>11</sup> bentuk persamaannya regresi linier berganda dimana dipakai pda penelitiannya yaitu:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

b<sub>1</sub> = Koefisien Motivasi Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Disiplin Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan (Error)

---

<sup>10</sup>Setiawati, Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI, "*Jurnal Inovasi Penelitian*", Vol. 1, No.8, 2021, hlm. 7.

<sup>11</sup>Satria Artha dan Rita Intan Permatasari, Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia, "*Jurnal Ilmiah M- Progress*", Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 44.

## J. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai dalam melihat sampai dimana kecocokan ataupun ketepatannya garis regresi dengan bentuk untuk mewakili kelompok datanya. Koefisien determinasi mendeskripsikan bahagian daripada variasi totalnya dimana mampu ditunjukkan dimodel. Mengambil keputusan koefisien determinasinya yakni: jika makin besar  $R^2$  (dekat pada 1), sehingga ketepatan dianggap makin baik. Jika nilainya  $0 \leq R^2 \leq 1$  bisa dimaknai yaitu:

- a.  $R^2 = 0$ , yaitu tidaklah terdapat hubungan ada diantara X serta Y
- b.  $R^2 = 1$ , maka terdapat hubungan diantara X serta Y.<sup>12</sup>

## K. Uji Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban penduga terhadap permasalahan dimana dirumuskan, sehingga haruslah diujikan kebenaran menurut empiris. Uji hipotesa dipenelitian ini meliputi uji t secara parsial uji F secara simultan.

### 1. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam melihat apa variable X memengaruhi variable Y dalam melihat adanya atau tidak hubungan variable X terhadap variable Y, sehingga dipakai signifikansi 0,1.

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jadi motivasi kerja dan disiplin kerja diterima serta kinerja karyawan ditolaknya.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  jadi kinerja karyawan diterima serta motivasi kerja dan disiplin kerja ditolak.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 184.

<sup>13</sup>Morisan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 54.

## 2. Uji F

Uji yang memiliki tujuan melihat dengan bersama-sama apa variable independent atau dependen mempunyai kaitan dengan signifikansi dengan variable dependent. Uji hipotesa memiliki kriteria yaitu:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  jadi kinerja karyawan diterima dan motivasi kerja dan disiplin kerja ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  jadi kinerja karyawan ditolak dan motivasi kerja dan disiplin kerja diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.**

PTPN III termasuk BUMN dimana beroperasi dibidang pengolahan, pengolaan serta dipemasaran hasil perkebunannya. Barang yang jadi usaha yaitu kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayu, buah serta tanaman yang lain. Ditahun 1958, Sejarah Perseroan awalnya dari mengambilalih perusahaan perkebunannya milik Pemerintahan RI dimana diketahui dalam proses nasionalisasi perusahaannya perkebunan asing jadi PPN.

Ditahun 1968, PPN direstrukturisasikan jadi sejumlah kesatuannya PPN. Ditahun 1974, Bentuknya Badab Hukum dirubah jadi PTPN (persero). Didalam meningkatkan efesiensi serta efektifitas aktivitas perusahaannya BUMN. Pemerintahan menstrukturisasi BUMN subsektor perkebunannya dimana melaksanakan merger usahanya menurut bagian eksploitasi serta merampingkan strukturnya perusahaan.

Ditahun 1994 3 (tiga) BUMN perkebunannya dimana meliputi PT. Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) serta PT Perkebunan V (Persero) pengelolaan kedalam sebuah manajemen. Ditahun 1996 dengan aturan Pemerintahan No 8 ditahun 1996 ditanggal 14 Februari 1996, tiga perseroannya digabungkan yang akhirnya bernama PT. Perkebuan Nusatara III (Persero) dengan berkedudukan di Medan, Sumatra Utara. PTPN III (Persero)

berdiri karena akte notaris Harun Kamil, SH, Nomor 36 ditanggal 11 Maret 1996 serta sudah di sahkan Menteri Kehakiman RI atas SK Nomor C2-83331. HT.01.01.TH.96 ditanggal 8 Agustus 1996 dimana dimuatkan didalam Berita RI Nomor 81 ditahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 ditahun 1996. Penggabungannya BUMN Perkebunan menurut wilayah kerja terdiri atas PTP III, PTP IV serta PTP V jadi PTPN III (Persero).

Ditahun 2003 mendapat pendanaannya obligasi I serta II daripada pasar modal. Ditahun 2004, persiapannya diawal PTB dengan korporat. Ditahun 2005, pelaksanaan replating perkebunannya kelapa sawit serta karet diskala besar, dipeningkatan efesiensinya serta efektivitas dipabrik pengolaan sawit serta karet denga keseluruhan. Ditahun 2007, pembangunan tahan I infastruktur KISMK dengan luas 46 ha. Ditahun 2008, Grounds break penentuan KISMK menjadi bagian industri dengan basis sawit. Ditahun 2009, pembangunannya PKS dikapasitas 45 ton/jam, pembangunannya PLTBS dikapasitas 2 x 3.5 MW, pembangunannya PKO dikapasitas 400 ton/hari.

Ditahun 2010, KSO pengolahan diperkebunan sawit serta karet diantara PTPN I dan PTPN III. Ditahun 2011, pembangunannya tahapan II infastruktur KISMK menjadi seluas 104ha, Groundbreaking KISM menjadi bahagian daripada programnya MP3EL dimana mewakili koridornya I Ekonomi Sumatera. Ditahun 2012, penetapan KISMK jadi KEK Sei Mangkei menurut PP Nomor 29/2012, pengusulannya PTPN III menjadi induk Holding BUMN diperkebunan , KSO dipembangunan industri gula antar PTPN III, PTPN XI, serta PTPN XII. Ditahun 2013, penetapan PTPN III menjadi Badan Usaha

Pembangunan serta Pengelola KEK Sei Mangkei berdasarkan Keputusannya Bupati Simalungun Nomor 188/45/193/BPPD/2013.

Ditahun 2014, sesudah implementasinya aturan pemerintahan Nomor 72 ditahun 2014, ditanggal 17 September 2014, mengenai Penambahannya Penyertaan Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN III, perusahaannya jadi induk untuk PTPN I,II, serta IV hingga XIV.

Ditahun 2015, perubahannya struktur perusahaan didukung penetapan PTPN III menjadi induknya ( *Holding* ), diperesmian operasi KEK Sei Mangkei oleg presiden Jokowi dan juga Grounds Break pembangunannya pabrik minyak goreng, dipenghargaan KEK Sei Mangkei menjadi tempat industri baru melalui perkembangannya yang baik, berinisiasi dari BUMN.

## **2. Luas Areal PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.**

Total luas arealnya dimana ada pada PTPN III holding perkebunan yaitu 1.181.751,03 Ha melalui status pengusaan lahannya yaitu 68% telah memiliki sertifikat, 20% sertifikatnya berakhir/diproses perpanjangannya serta 12% belumlah memiliki sertifikat. Dan ditotal plant wilayah dimana ada pada PTPN yakni 817.536 Hektar dimana meliputi komoditi kelapa sawit, karet, the, tebu, kopi, kakao, tembakau, kayu serta hortikultural. Dan gunanya dalam peningkatan kesejahteraan dimasyarakat sekitaran PTPN III Medan pula mempunyai wilayah kebun plasma dengan luas 457.759 Hektar.

## **3. Visi serta Misi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.**

PTPN III holding didirikan yang ber maksud dan tujuan untuk melakukan kebijakannya serta program pemerintahan dimana memberi

sumbangan pada perekonomian serta dipembangunan nasional khususnya disubsector perkebunan dan peningkatan profit dengan prinsip perusahaannya dengan baik yang berfokus pada peningkatannya dinilai tambah untuk Negara sebagai pemilik saham.

a. Visi

Jadi organisasi agri bisnis nasional secara unggul serta berdayasaing kelas didunia dan memberi kontribusi dengan berkaitan pada kemajuannya bangsa.

b. Misi

- 1) Dihasilkan produk yang memiliki kualitas tinggi untuk pelanggan.
- 2) Dibentuk kapabilitasnya diproses bekerja dengan unggul (operational excellence) atas perbaikannya serta berinovasi yang kelanjutan dari tata kelolah organisasi secara baik.
- 3) Pengembangan perusahaan serta budayanya dengan prima dan SDM yang kompetensi serta sejahtera untuk merealisasikan potensi tiap insani.

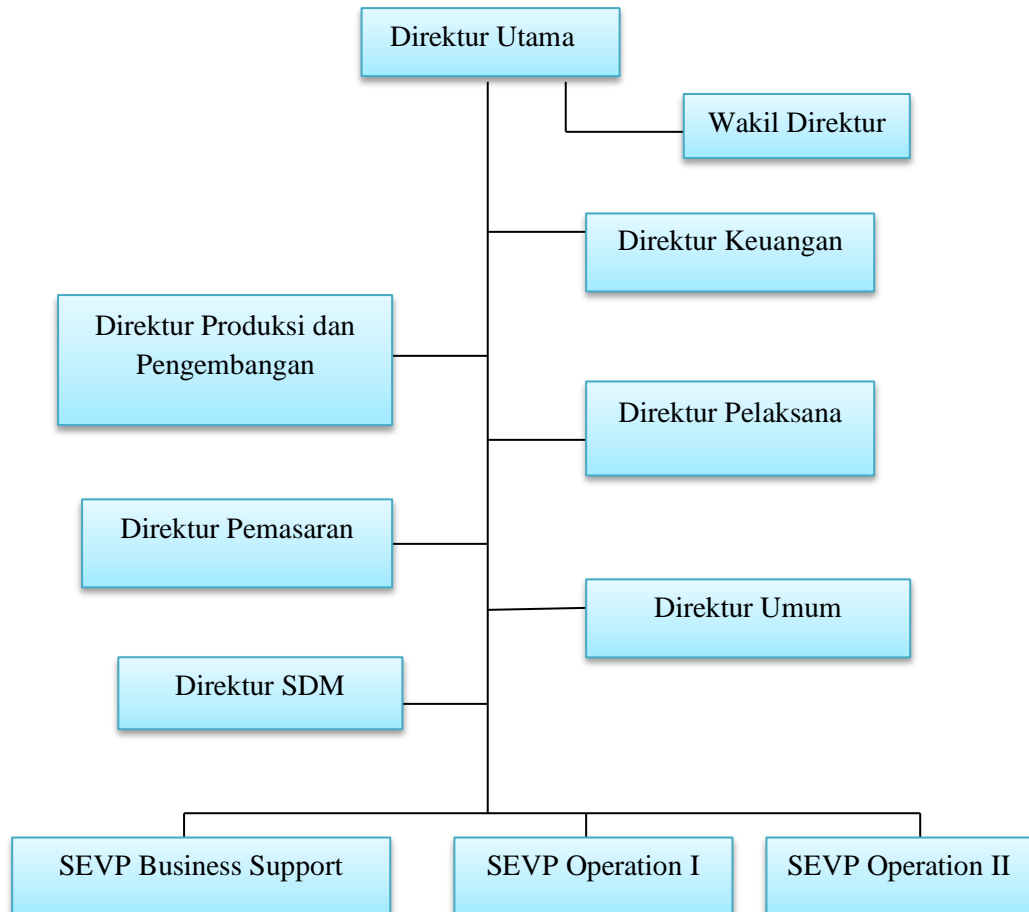
#### **4. Dasar Hukum**

Aturan pemerintahan Nomor 72 ditahun 2014 mengenai penambahannya dipenyertaan Modal Negara RI ke dalam modal saham diperusahaan perseroannya PTPN III Medan yang mana terjadi pengalihannya 90% saham miliknya pemerintahan di atas PT Perkebunan Nusantara (PTPN) Medan jadi 10%.

### 5. Struktur Organisasi Korporasi PTPN III Medan.

Adapun struktur organisasinya yang terdapat dari penelitian ini sebagai berikut

**Gambar VI.1**  
**Struktur Organisasi Korporasi PT Perkebunan**  
**Nusantara (PTPN) III**  
**Medan.**



Sumber data: Kantor Direksi PTPN III Medan



**Keterangan struktur organisasi korporasi PTPN III Medan.**

- |   |                        |
|---|------------------------|
| a. Direktur Utama                         | : Mohammad Abdul Ghani |
| b. Wakil Direktur Utama                   | : Denaldy Mulino Mauna |
| c. Direktur SDM                           | : Alamsyah Sipahutar   |
| d. Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko | : M. Ishwahyudi        |
| e. Direktur Umum                          | : Doni P. Gandamiharja |
| f. Direktur Produksi dan Pengembangan     | : Mahmudi              |
| g. Direktur Pelaksana                     | : Ahmah Haslan Saragih |
| h. Direktur Pemasaran                     | : Dwi Sutoro           |

**Susunan Senior Executive Vice President**

- |                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| SEVP Operation I      | : Darmansyah Siregar    |
| SEVP Operation II     | : Sudarma Bhakti Lessan |
| SEVP Business Support | : Tengku Rinel          |

**B. Karakteristik Responden**

Respondennya dipenelitian ini yaitu pegawai dimana bekerjanya pada PTPN III Medan. Sedangkan karyawan yang dimaksud dipenelitian yaitu pegawai dari beberapa divisi, yaitu divisi SDM. Divisi Keuangan dan Manajemen Resiko, Divisi Umum, Divisi Produksi dan Pengembangan, Divisi Pelaksana dan Divisi Pemasaran. Dibawah ini terdapat beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

## 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

**Table IV.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	37
Laki-laki	63
Jumlah	100

Sumber data: Data hasil penyebaran kuesioner

Menurut table IV.1 mampu diperoleh kesimpulan jika jumlah respondennya dimana banyaknya yaitu berjenis kelamin Lelaki. Responden Laki-laki sebanyak 63%.

## 2. Karakteristik Responden menurut Usia

**Table IV.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

Usia	Jumlah
26-35 Tahun	75
36-40 Tahun	25
Total	100

Sumber data: Data hasil penyebaran kuesioner

Menurut table diatas mampu diperoleh kesimpulan jika jumlah respondennya paling banyak yaitu Usia 26-35 Tahun. Responden 26-35 sebanyak 75%.

## 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SLTA	15
Diploma	35
Sarjana	50
Total	100

Menurut table diatas diperoleh kesimpulan jika jumlah respondennya yang paling banyak yaitu Sarjana. Responden Sarjana yakni 50%

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Bidang

**Table IV.4**  
**Karakteristik Responden menurut Bidang**

Bidang	Jumlah
Umum	20
Sumber Daya Manusia	20
Keuangan dan Manajemen Resiko	10
Produksi dan Pengembangan	20
Pelaksana	20
Pemasaran	10
Total	100

Menurut table diatas diperoleh kesimpulan jika jumlah respondennya dimana paling banyak yaitu Bidang Umum, Bidang SDM, Bidang Produksi serta Pengembangan dan Bidang Pelaksana, Responden Bidang Umum sebanyak 20%, Bidang Sumber Daya Manusia sebanyak 20%, Bidang Produksi dan Pengembangan sebanyak 20% dan Bidang Pelaksana sebanyak 20%.

### C. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

#### 1. Hasil Uji Validitas

**Table IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1.1	0,675	Instrument valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ ditaraf signifikansi 10% maka didapatkan $r_{tabel}$	Valid
X1.1.2	0,544		Valid
X1.2.1	0,496		Valid
X1.2.2	0,600		Valid
X1.3.1	0,558		Valid
X1.3.2	0,475		Valid

X1.4.1	0,371	yaitu 0,1654	Valid
X1.4.2	0,405		Valid
X1.5.1	0,661		Valid
X1.5.2	0,514		Valid

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 23

Menurut table diatas diperoleh kesimpulan jika item pernyataannya X1.1.1 sampai X1.5.2 untuk variabel motivasi kerja yaitu valid. Hal tersebut diperlihatkan daripada nilainya  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasilnya diuji ini atas disiplin kerja mampu diketahui dalam table berikut:

**Table IV.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1.1	0,566	Instrumen valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ ditaraf signifikansi 10% maka didapatkan $r_{tabel}$ yaitu 0,1654	Valid
X2.1.2	0,377		Valid
X2.2.1	0,611		Valid
X2.2.2	0,580		Valid
X2.3.1	0,617		Valid
X2.3.2	0,181		Valid
X2.4.1	0,611		Valid
X2.4.2	0,526		Valid
X2.5.1	0,450		Valid
X2.5.2	0,542		Valid
X2.6.1	0,476		Valid
X2.6.2	0,519		Valid
X2.7.1	0,519		Valid
X2.7.2	0,301		Valid
X2.8.1	0,311		Valid
X2.8.2	0,427		Valid

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 23

Menurut table diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa item pernyataan X2.1.1 – X2.8.2 pada variable kedisiplinan kerja yaitu valid. Hal tersebut diperlihatkan dinilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil untuk uji validitas kinerja karyawan mampu diketahui dalam table:

**Table IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1.1	0,406	Instrument valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ ditaraf signifikansi 10% maka didapatkan $r_{tabel}$ yaitu 0,1654	Valid
Y.1.2	0,419		Valid
Y.2.1	0,518		Valid
Y.2.2	0,523		Valid
Y.3.1	0,552		Valid
Y.3.2	0,498		Valid
Y.4.1	0,545		Valid
Y.4.2	0,346		Valid
Y.5.1	0,592		Valid
Y.5.2	0,488		Valid

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 23

Menurut Table diatas mampu diperoleh kesimpulan jika item pernyataannya Y.1.1 – Y.5.2 untuk variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal tersebut ditunjukkan dinilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Table IV.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
1	Motivasi Kerja	0,709	10
2	Disiplin Kerja	0,764	16
3	Kinerja Karyawan	0,638	10

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS 23

Menurut table diatas dilihat dinilai *Cronbach Alpha* pada variable Motivasi kerja yaitu  $0,709 > 0,06$ , Nilainya *Cronbach Alpha* pada variable Disiplin kerja  $0,764 > 0,60$  dan Nilai *Cronbach Alpha* untuk variable kinerja Pegawai  $0,638 > 0,60$ . Keseluruhan dari tiap-tiap variable memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Maka dinyatakan masing-masing pernyataannya di variable reliabel.

## D. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Statistik Deskriptif

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	100	30	50	39.59	4.360
Disiplin Kerja	100	48	79	65.56	5.746
Kinerja Karyawan	100	29	48	40.39	3.731
Valid N (listwise)	100				

Sumber data: data diolah dengan SPSS 23

Hasilnya diuji ini dalam table IV.9 menjelaskan jika variable Motivasi kerja, Disiplin kerja serta Kinerja karyawan dijumlah data (N) yaitu 100. Motivasi kerja memiliki nilainya paling rendah 30, nilainya paling tinggi 50, serta dinilai rerata 35,59 dan dinilai simpangan baku 4,360. Variable Disiplin kerja dinilai paling rendah 30, dinilai paling tinggi 50, serta dinilai rerata 65,56 juga dinilai simpangan baku 5,746. Variable Kinerja karyawan dinilai paling rendah 29, dinilai paling tinggi 48, serta dinilai rerata 40,39 dan dinilai simpangan baku 3,731.

### 2. Hasil Uji Normalitas

**Tabel IV.10**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43351502
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.045
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut table IV.10 diketahui jika dinilai residualnya memiliki sifat normal ditunjukkan dari Asymp sig (2-tailed) dimana memiliki nilai 0,200, maka melebihi besarnya daripada dinilai signifikansi 0,10 ( $0,200 > 0,10$ ). Sehingga mampu diambil kesimpulan jika datanya dalam penelitiannya berdasarkan asumsi terdistribusi normal.

### 3. Uji Linieritas

**Table IV.11**  
**Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	844.564	18	46.920	7.127	.000
		Linearity	753.621	1	753.621	114.479	.000
		Deviation from Linearity	90.943	17	5.350	.813	.674
	Within Groups	533.226	81	6.583			
Total			1377.790	99			

Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut table diatas dinilai Sig *Deviation From Linearity*. Yaitu 0,674 maka mampu diambil kesimpulan dinilai Sig > 0,01 jika hubungannya antar variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu linear. Hasilnya diuji ini variable kedisiplinan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Table IV.12**  
**Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	858.788	24	35.783	5.171	.000
		Linearity	679.358	1	679.358	98.173	.000
		Deviation from Linearity	179.430	23	7.801	1.127	.338
	Within Groups	519.002	75	6.920			
Total			1377.790	99			

Sumber data: data diolah SPSS 23

Menurut nilai di atas nilainya Sig *Deviation From Linearity*. Yaitu 0,338. Maka mampu diambil kesimpulan nilainya Sig>0,01 memperlihatkan jika hubungannya antar variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah linier.

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

**Table IV.13**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.052	2.833		3.902	.000		
Motivasi Kerja	.428	.099	.501	4.308	.000	.325	3.078
Disiplin Kerja	.189	.075	.291	2.504	.014	.325	3.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

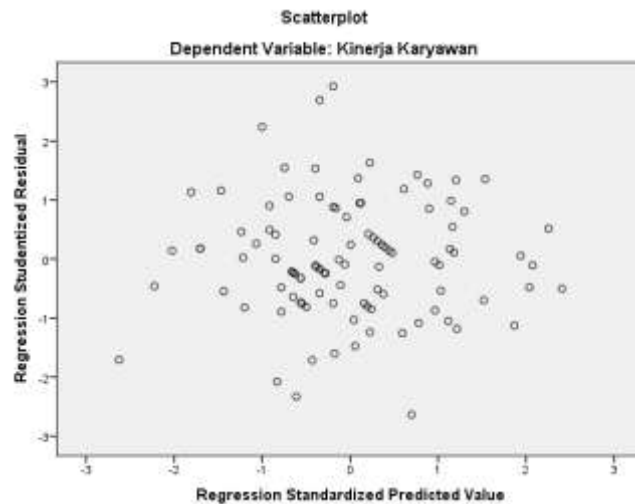
Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut Table diatas disimpulkan jika nilainya VIF daripada variable motivasi kerja yaitu  $3,078 < 10$ , serta variable disiplin kerja yaitu  $3,078 < 10$ . Sehingga mampu diambil kesimpulan tidaklah ada multikolinieritas diantara *independent variable*. Nilainya *tolerances* daripada motivas kerja yaitu  $0,325 > 10$ , variable disiplin kerja yaitu  $0,325 > 10$ . Maka mampu diambil kesimpulan jika nilainya tolerance dari dua independent variable  $> 0,10$ . Daripada penelitian ini mampu diambil kesimpulan jika tidaklah terdapat multikolinieritas diantara *independent variable*



## b. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar IV.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut gambar IV.2 mampu disimpulkan jika titik-titik tidak berupa bentuk sebuah pola. Titik-titik tersebar diatas dan dibawah angkanya 0 disumbu Y. maka mampu diambil kesimpulan jika model regresinya terbebas daripada heteroskedastisitas.

## 5. Hasil Uji Analisa Regresi Liner Berganda

**Table IV.14**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.052	2.833		3.902	.000
Motivasi Kerja	.428	.099	.501	4.308	.000
Disiplin Kerja	.189	.075	.291	2.504	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut table IV.13 mampu diketahui dikolom Unstandardize Coefficient. Sehingga persamaannya analisa regresi linier berganda dipenelitian yaitu:

$$\text{Motivasi Kerja} = 11,052 + 0,428\text{MK} + 0,189\text{DK}$$

Penjelasan daripada persamaannya diatas adalah:

- a. Nilai konstanta yaitu 11,052 menyatakan jika motivasi kerja dan kedisiplinan kerja diasumsikan 0 maka kinerja pegawai pada PTPN (PTPN) III Medan sebesar 11,052.
- b. Nilai dikoefisien regresinya variable motivasi kerja ( $b_1$ ) memiliki nilai yaitu 0,428 maka disimpulkan jika tiap motivasi kerja mengalami peningkatannya yaitu 0,428 satuan dengan nilai  $11,052+0,428= 11,48$  satuan diasumsi variable independent lainnya bernilai tetap . koefisiennya memiliki nilai positif yaitu ada hubungannya diantara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PTPN III Medan.
- c. Koefisiennya diregresi variable kedisiplinan kerja yaitu 0,189 dimana apabila variable kedisiplinan kerja meningkat, jadi kinerja pegawai naik sebesar 0,189 dari nilai konstanta. Koefisiennya memiliki nilai positif yaitu terjadi hubungannya yang positif antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, makin baik kedisiplinan kerja jadi dapat makin mengalami peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan karyawan.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Table IV.17**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.566		2.458
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut hasil uji ini dalam table diatas didapatkan (*adjusted R Square*) yaitu 0,566 ataupun (56,6%) maka variable motivasi kerja serta disiplin kerja dapat mempengaruhi variable dependent ataupun kinerja karyawan 56,6 % selebihnya tidak mampu mempengaruhi 43,4%.

## 7. Uji Hipotesa

## a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Table IV.15**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.052	2.833		3.902	.000
Motivasi Kerja	.428	.099	.501	4.308	.000
Disiplin Kerja	.189	.075	.291	2.504	.014
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber data: Data diolah SPSS 23

Nilai pada  $t_{tabel}$  dicarikan  $\alpha = 10\%$  dengan  $df = n-k-1$ , yang mana  $n$ -jumlah sample serta  $k =$  jumlah variable independent, maka  $df = 100-2-1 = 97$ . Melalui taraf signifikansi 0,1 maka didapatkan nilainya di  $t_{tabel}$  yaitu 1,660. Menurut Table diatas nilai  $t_{hitung}$  pada variable motivasi kerja sebesar 4,308 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,308 > 1,660$ . Sehingga  $H_{a1}$  diterimanya serta  $H_{o1}$  ditolakny, jadi mampu diambil kesimpulan jika motivasi kerja

memengaruhi kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

Dan pada variable kedisiplinan kerja menemukan bahwa nilainya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,504 > 1,660$ , sehingga  $H_{a2}$  diterimanya  $H_{o2}$  ditolaknya sehingga mampu diambil kesimpulan jika kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada PTPN III Medan.

#### b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Table IV.16**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791.512	2	395.756	65.478	.000 <sup>b</sup>
	Residual	586.278	97	6.044		
	Total	1377.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber data: Data diolah SPSS 23

Menurut Table IV.15 dapat disimpulkan jika nilai  $F_{hitung}$  65,478. Sedangkan  $F_{tabel}$  didapatkan melalui rumusan df pembilang  $k - 1 = 3 - 1 = 2$  serta df penyebut  $n - k = 100 - 3 = 97$  ditaraf signifikan 0,1. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 1,66.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $65,478 > 1,66$  maka  $H_{a3}$  diterimanya serta  $H_{o3}$  ditolaknya maka motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dengan bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai di PTPN III Medan.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

Motivasi kerja yaitu prosesnya dimana mengakibatkan seorang individu memiliki perilaku melalui metode tertentu didalam kegiatan mencukupi

keperluan dimana sangatlah individual dalam pertahanan kehidupan, rasa aman, hormat, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhannya serta perasaan harga diri. Motivasi kerja memengaruhi langsung disiplin kerja dan memengaruhi dengan langsung pada kinerjanya pegawai. Kinerjanya pegawai yaitu hasil kerjanya seorang individu dengan kualitas serta kuantitas berdasarkan pada standard dimana sudah ditetapkan menurut tanggungjawab yang diberi.

Hasilnya dipenelitian memperlihatkan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai pada PTPN III Medan. Hasilnya dipenelitian berdasarkan pada teorinya dimana menyebutkan Motivasi Kerja yang tinggi senantiasa stabil dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas Kinerja Pegawai.<sup>1</sup>

Hasilnya dipenelitian pula diperkuat dari penelitiannya terdahulu menunjukkan jika dengan positiv serta signifikansi motivasi memengaruhi kinerja pegawai.<sup>2</sup> Kesimpulan dari hasilnya dipenelitian diatas adalah motivasi kerja sangat berpengaruh, motivasi yang baik ditinjau daripada kualitas serta kuantitas motivasi yang diberikan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan**

Disiplin kerja yaitu sikap, perilaku serta kesadaran seorang individu dimana memperlihatkan rasa taat, loyalitas, serta ketertibannya terhadap aturan diperusahaan serta dinorma sosialnya yang berlaku. Meningkatkan kedisiplinan kerja sangatlah utama diperusahaan. Ada kedisiplinan kerja dapat

---

<sup>1</sup>Hartini, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 16.

<sup>2</sup>Mutia Arda, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, "*Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*", Vol. 18, No. 1, 2017, hlm. 1.

menjaminan terpelihara ketertiban serta kelancarannya pekerjaan diperusahaan.

Hasilnya dipenelitian menurut teorinya dimana menyebutkan, makin tingginya kedisiplinan kerja karyawan, jadi dapat meningkat kinerjanya pegawai, kedisiplinan kerja yaitu sadar serta sedia seorang individu menjadi ketaatan terhadap keseluruhan peraturan instansi serta hukum bersosial yang ada.<sup>3</sup>

Hasil penelitian juga diperkuat dalam penelitiannya terdahulu jika kedisiplinan kerja secara signifikan memengaruhi kinerjanya pegawai.<sup>4</sup>

### **3. Pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.**

Motivasi kerja dan disiplin kerja yaitu aspek utama dimana dapat mendukung kinerjanya pegawai. Motivasi kerja serta kedisiplinan bekerja yaitu hal mampu meningkatkan Kinerja sebuah organisasi. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa motivasi kerja serta kedisiplinan kerja memengaruhi kinerjanya karyawan di PTPN (PTPN) III Medan.

Hasilnya dipenelitian berdasarkan pada teorinya dimana menyebutkan motivasi kerja serta kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerjanya pegawai, maka makin tinggi motivasinya kerja maka makin kondusif kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Ana Sopanah, *Isu Kontemporer Ekonomi & Bisnis*, (Surabaya: Scopindo, 2021), hlm. 103.

<sup>4</sup>Apfia Ferawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, "*jurnal AGOR*", Vol. 5, No. 1, 2017, hlm. 1.

<sup>5</sup> Mansur Chadi Mursid, "*Manajemen Kualitas Karyawan*", (Jakarta: Mansur Chadi Mursid, 2022), hlm. 28.

Hasilnya dipenelitian diperkuatkan dalam penelitiannya yang dahulu jika motivasis serta kedisiplinan dengan individual serta dengan positif memengaruhi kinerjanya pegawai.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Diantara keterbatasannya dimana dilewati penulis sepanjang melakukan penelitiannya serta menyusun skripsi, yaitu:

1. Keterbatasannya didalam penggunaan variabel independen. Dimana masih terdapat variable dimana memengaruhi kinerjanya pegawai tetapi penulis hanyalah menggunakan variable motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Pada penyebaran kuesioner penulis tidaklah tau apa respondennya menjawab dengan jujur untuk tiap pernyataannya dimana diberi peneliti akhirnya dapat memengaruhi datanya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Menurut hasilnya dipenelitian yang dilaksanakan, jadi peneliti memberikan saran yaitu:

1. Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai di PTPN III Medan.  
Motivasi Kerja yang tinggi senantiasa stabil dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja memengaruhi kinerja pegawai di PTPN) III Medan.  
Semakin tinggi kedisiplinan kerjanya pegawai, maka akan meningkat kinerja karyawan, kedisiplinan kerjanya merupakan rasa sadar serta kesediaan individu untuk taat pada seluruh aturan instansi serta hukum sosial.
3. Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pada PTPN III Medan. Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai, maka makin tingginya Motivasi Kerja maka makin kondusif Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai.

#### **B. Saran**

Menurut hasilnya dipenelitian dimana dilaksanakan, jadi penulis memberi saran yaitu:

1. Untuk pihak perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan harus lebih giat memberikan motivasi dan meningkatkan disiplin kepada keseluruhan pegawai pada PTPN III Medan.



2. Untuk penulis berikutnya agar mampu menambahkan variable-variable lainnya dimana memengaruhi kinerja pegawai pada PTPN III Medan.
3. Untuk pembacanya agar sesudah membaca skripsi mampu memberi kritik serta saran untuk kesempurnaannya skripsi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Abul Haris Suryo Negoro, *Prosiding Diseminasi Hasil Penelitian Dosen*, Bali: UPT Penerbitan Universitas Jember, 2022.
- Ahmad Mustafa, *Tafsir Al- Maraghi*, Lebanon: Dar Al- Khotob Al- Ilmiyah, Cet-3, jld. 1.
- Aini Safitri, *Manajemen Kepala Sekolah*, Medan Tembung: CV. Scientific Corner Publishing, 2021.
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2020
- Akmal Mundiri dan Jailani, *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*, Pamekasaan: Duta Media, 2019.
- Andra Wijaya, *Keefektifan Kerja*, Jakarta: Kencana, 2020.
- August N. C.hatton, *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*, Yogyakarta: Laksana, 2017.
- Bambang Sudaryana Dan Ricky Agusady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Bambang, dll, *Motivasi Kerja dan Generasi Z*, Bandung: Zaida Digital Publishing, 2020.
- Budi, *Manajemen Pendidikan Perpektif Islam*, Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021.
- Candra Wijaya, *Keefektifan Kerja*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastutu, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Eddy Roflin, dkk, *Populasi, Sampel, Variabel*, Pekalongan: PT. Nasya Espanding Management, 2021.
- Fadhallah, *Wawancara*, Jakarta: UNJ Press, 2020.
- Ferdinatus, *Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Hartini, *Kinerja Karyawan*, Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Ida Bagus Udayana Dan Made Suniastha Amerta, *Anteseden Kinerja Pegawai*, Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2021.
- Iendy Zelviena Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2019.
- Imam Musbikin, *Pendidikan Karakter Disiplin*, Bandung: Nusa Media, 2021.
- Indri Dayani dan Juliaster Marbun, *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup Yang Lebih Baik*, Bandung: Guepedia Publisher, 2018.
- Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Surabaya: LPPM, 2020.
- Iwan Novariani Sutawijaya dan Ardeno Kurniawan, *Audit Kinerja Mendorong Peningkatan Value Organisasi Pemerintahan Dalam Mewujudkan World Class Government*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2020.

- John M. Invancevich, dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Airlangga, 2006.
- M. Syamsul Ma'arif Dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor: IPB Press, 2021.
- Mansur Chadi Mursid, "*Manajemen Kualitas Karyawan*", Jakarta: Mansur Chadi Mursid, 2022.
- Moh. Matsna, *Pendidikan Agama Islam Al- Qur'an Hadis*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2015.
- Morisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Ni' matuzahroh dan Susanti Prasetyaningrum, *Observasi: Teori dan Aplikasi Dalam Psikologi*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018.
- Ovan Dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, Jakarta: Yayasan Ahmad Cendekia Indonesia 2020
- Raja Maruli Tua, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scorpio Media Pustaka, 2020.
- Riyadi Slamet, *Peran Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022.
- Rizky Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, Semarang: CV. Eureka Media Aksara, 2021.
- Singgih Santoso, *SPSS 20 Pengolah Data Statistik Di Era Informasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015.
- Siswanto Sastrohadwirjo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2021.
- Suryani Kadek Ni, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bandung: NIKLACAKRA, 2019).
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Syafrida Hafni, Unag Toto Handiman, dkk, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Vip Paramarta, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Wahbah, *Tafsir Al-Wasith*, Depok: Gema Insani, 2013.
- Wenny Indah Purnama Dan Kurniyati, *Buku Ajar Dokumentasi Kebidanan*, Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.
- Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2019.
- Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2022.

### **Sumber Jurnal:**

- Aden Prawiro Sudarso, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, "*Jurnal Ekonomi Efektif*", Vol. 3, No. 1, 2020.

- Apfia Ferawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, "*Jurnal AGORA*", Vol. 5, No. 1, 2017.
- Aprilia Rosa Hafsari, dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian BBM Pada Awak Mobil Tangki Di PT. X, "*Jurnal Kesehatan Masyarakat*", Volume. 6, No. 4, 2018, hlm. 268. *konomi Undiksha*, Volume. 10, No. 1, 2019.
- Faizah Humairah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, "*Jurnal Kebangsaan*", Vol. 11. No. 21, 2022.
- Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung, "*Jurnal Manajemen Dan Bisnis*", Vol. 3, No. 1, 2012.
- Indah Sari, Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris, "*Jurnal Manajemen Tools*", Vol. 9, No. 1, 2018.
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma dan Ferdinand T. Fau, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kota Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, "*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*", Vol. 4, No. 1, 2021.
- Ketut Hendra, dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singarja, "*Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*", Vol. 10, No. 1, 2019.
- Lily Setyawati, dkk, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta, "*Jurnal PERKUSI*", Vol. 1, No. 1, 2021.
- Muhammad Ekhsan, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, "*Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* ", Vol. 13, No. 1, 2019
- Mujibul Hakim Dan M. Rudi Fanani, Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen, "*Jurnal DEB*", Vol. 16, No. 1, 2019.
- Mutia Arda, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, "*Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*", Vol. 18, No. 1, 2017, hlm. 1.
- Mutia Arda, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, "*Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*", Vol. 18, no. 1, 2017.
- Nailul Muna, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera), "*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*", Vol. 5, No. 1, 2022.
- Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila, Pengaru Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia, "*Jurnal Ekonomi Efektif*", Vol. 2, No. 1, 2019.
- Sakiman, Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non- PNS Kabupaten Kulon Progo, "*Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*", Vol. 1, No. 1. 2020.
- Satrian Artha Pratama Dan Rita Intan Permatasari, Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia, "*Jurnal Ilmiah M-Progress*", Vol. 11, No. 1, 2021.
- Setiawati, Analisa Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEL, "*Jurnal Inovasi Penelitian*", Vol. 1, No. 8, 2021.
- Syaifuddin, Analisis Fktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efesiensi Kerja Karyawan Pada PT. Petro Fajar Berlian, Medan, "*Jurnal SULTANIST*", Vol. 5, No. 2, 2016.
- Yanti Komala Sari, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, "*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*", Vol. VI, No. 2, 2014.

### **Sumber Skripsi:**

- Anisa Pratiwi, *Skripsi*, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- Dera Vitaloca, *Skripsi*, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
- Putri Octavianasari, *Skripsi*, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan", Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.

### **Sumber Lainnya:**

- Departemen Agama Republik Indonesia, Mushaf Maryam Alfatih, Jakarta: Alfatih, 2013.
- Wawancara dengan Bapak Alamsyah Sipahutar Pada Tanggal 10 Oktober 2021, Pukul 20.28 WIB.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Genti Alora Sipahutar  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Laut, 09 Maret 2000  
Anak Ke : 1 dari 5 Bersaudara  
Agama : Islam  
Alamat : Rantau Prapat  
Telephone : 082267503785  
Email : [gentialora9@gmail.com](mailto:gentialora9@gmail.com)

### B. NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Sahriun Sipahutar  
Nama Ibu : Saprina Wati Pulungan  
Pekerjaan Ayah : Pengusaha  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Rantau Prapat  
No. Hp : 082294672105

### C. PENDIDIKAN

2006-2011 : SD Negeri 112138 Rantau Prapat  
2012-2015 : SMP Negeri 1 Rantau Prapat  
2015-2018 : SMA Negeri 1 Rantau Prapat  
2018-Sekarang : Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan  
Ahmad Addary Padangsidimpuan

### D. MOTTO HIDUP

: bekerja keraslah sampek yang mahal terlihat murah