

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini menerangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Sertika Hotmauli Sitompul
NPM : 20520089
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

Agus Nakkot Simanjuntak, SE., MM.



Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si.

Pembimbing Pedamping

Tri Melda Mei Liana, SE., M. Si.



Ketua Program Studi

Romindo M. Pasaribu, SE., MBA.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau Lembaga dalam mengelolah, mengatur dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi. Agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi biasanya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Para pengelolaan sumber daya manusia melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu Lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Oleh karenanya sebuah instansi maupun organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam instansi maupun organisasi sendiri dibutuhkan di semua komponen perusahaan, baik itu karyawan maupun pimpinan. Karena dalam instansi maupun organisasi semua elemen sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam mewujudkan impian instansi maupun organisasi, setiap elemen tersebut sama-sama memiliki peranan yang penting dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Setiap instansi maupun organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, tujuan tersebut dijadikan sebagai indikator keberhasilan dari instansi maupun organisasi, dimana instansi maupun organisasi akan dikatakan berhasil jika tujuan tersebut dapat tercapai, ketercapaian tujuan tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan.

PTPN IV bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit dan yang mencakup pengelolaan pemeliharaan tanaman, kebun bibit, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi penggerak kemajuan ekonomi di indonesia khususnya di sektor agribisnis harus terus menerus dan berkeseimbangan dalam melaksanakan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkatsehinggah setiap pekerjaan akan lebih

mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya didukung dengan adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Faktor-faktor seperti kedisiplinan dan motivasi yang kuat juga memainkan peran penting dalam mempertahankan SDM yang berkualitas tinggi. Sebuah organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan jangka panjang.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi seringkali dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan efisiensi yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi cenderung mendapatkan pujian dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan mereka. Kontribusi terhadap tujuan perusahaan juga penting, karena karyawan yang aktif berpartisipasi dalam mencapai sasaran perusahaan dan memberikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat dianggap memiliki kinerja yang baik.

Selain faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan juga dapat tercermin dari kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan kerja. Karyawan yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, kebijakan perusahaan, atau tuntutan pasar cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi dan kinerja sama yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Kinerja merupakan alat ukur bagi perusahaan. Kinerja perusahaan mengukur seberapa banyak kontribusi yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan mengukur berapa banyak kontribusi yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Ini disebabkan oleh fungsi dari

karyawan sendiri merupakan alat penggerak kegiatan operasional serta subjek pelaksanaan dari perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal supaya terbentuk kinerja yang tinggi dan nantinya berpengaruh perkembangan terhadap perusahaan. Karyawan dapat diharapkan mampu untuk mengarahkan semua kinerja terbaiknya bagi perusahaan agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensi serta kualitasnya.

Kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Persero Medan yaitu kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja karyawan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2022

Faktor Yang Dinilai	2021			2022		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	75	584	11	99	562	9
Kompetensi Individu	71	578	21	63	550	57
Kesimpulan Kinerja	73	581	16	81	556	33
Jumlah	670			670		

Sumber : Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 uraian tugas yang dilakukan dengan sangat baik sebanyak 75 orang, baik sebanyak 584 orang, buruk 11 orang. Kompetensi individu yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 71 orang, baik sebanyak 578 orang, buruk sebanyak 21 orang. Kesimpulan kinerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 73 orang orang, baik sebanyak 581 orang, buruk sebanyak 16 orang dalam setahunnya tahun 2021.

Pada tahun 2022 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Dari tabel tersebut dapat

dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 uraian tugas yang dilakukan dengan kinerja sangat baik sebanyak 99 orang, baik sebanyak 562 orang, buruk sebanyak 9 orang. Kompetensi individu yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 63 orang, baik sebanyak 550 orang, buruk sebanyak 57. Kesimpulan kerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik 81 orang, baik sebanyak 556 orang, dan buruk sebanyak 33 orang dalam setahunnya tahun 2022.

Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi. Terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Tabel 1. 2
Data Penilaian Daftar Hadir Karyawan Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan(Januari-Desember 2023)

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidak Hadiran			Indikasi Ketidak Hadiran
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1.	Januari	87 Orang	-	4 Orang	2 Orang	6 Orang
2.	Februari	87 Orang	2 orang	6 Orang	7 Orang	15 Orang

3.	Maret	87 Orang	9 Orang	2 Orang	6 Orang	17 Orang
4.	April	87 Orang	-	1 Orang	6 Orang	7 Orang
5.	Mei	87 Orang	4 Orang	2 Orang	9 Orang	16 Orang
6.	Juni	87 Orang	-	14 Orang	3 Orang	17 Orang
7.	Juli	87 Orang	-	3 Orang	5 Orang	8 Orang
8.	Agustus	87 Orang	-	2 Orang	10 Orang	12 Orang
9.	September	87 Orang	-	6 Orang	5 Orang	11 Orang
10.	Oktober	87 Orang	-	2 Orang	5 Orang	7 Orang
11.	November	87 Orang	21 Orang	3 Orang	2 Orang	26 Orang
12.	Desember	87 Orang	15 Orang	-	5 Orang	20 Orang

Sumber : Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan memiliki tingkat absensi yang beragam. Dimana tingkat ketidak hadiran yang paling rendah adalah bulan Januari, sedangkan tingkat ketidak hadiran yang tertinggi adalah bulan Desember. Tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya karyawan yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti izin yang paling banyak dalam satu bulan adalah bulan Juni sekitar 14 orang sementara yang sakit paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan November dan Desember sekitar 21 orang dan tanpa keterangan yang paling banyak adalah di bulan Agustus sekitar 10 orang. Dengan disiplin yang rendah sehinggalah mengakibatkan kinerja yang rendah. Maka dapat dinilai disiplin karyawan Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan kurang disiplin dan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut kurang optimal.

Selain Disiplin Kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan

perusahaan. Dari hasil riset pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan, diperoleh data tentang motivasi kerja, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 3
Kuesioner Prasurvey Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	Perusahaan memberikan saya motivasi terhadap apa yang saya kerjakan di tempat saya bekerja	24	80,00%	6	20,00%
2.	Saya merasa termotivasi atas dukungan dari rekan kerja atau teman saya di tempat saya bekerja	23	76,67%	7	23,33%
3.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja sama dalam tim	24	80,00%	6	20,00%

Sumber : Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diartikan terdapat beberapa responden yang memberikan pernyataan “Tidak Setuju” pada item pernyataan nomor 1 yaitu “Perusahaan memberikan saya motivasi terhadap apa yang saya kerjakan di tempat saya bekerja” yaitu 6 orang (20,00%). Demikian juga pada pernyataan nomor 2, “Saya merasa termotivasi atas dukungan dari rekan kerja atau teman saya ditempat saya bekerja” terdapat beberapa karyawan yang memberikan pernyataan “Tidak Setuju” yaitu sejumlah 7 orang (23,33%), dan juga di pernyataan nomor 3, “Saya merasa termotivasi untuk bekerja sama dalam tim” terdapat beberapa karyawan yang memberikan pernyataan “Tidak Setuju” yaitu sejumlah 6 orang (20,00%). Saat ini perusahaan masih kurang belum optimal dalam memberikan motivasi, seperti halnya para karyawan masih belum memiliki motivasi yang diharapkan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan saat ini masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara individu dengan cara mengerjakan pekerjaan diluar jobdesk agar dapat menambah

pengetahuan serta meningkatkan skill atau kemampuan secara individu. Oleh karena itu motivasi kerja masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Karena berdasarkan data yang diperoleh, saat ini belum terlihat upaya yang efektif yang dapat mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan prospektif melalui motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul proposal penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di peroleh dari penelitian ini adalah

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pemahaman pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia secara nyata mengenai hubungan disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

3. Bagi Pihak PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan terkait disiplin, dan motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu bagaimana pengaruh disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan disiplin, dan motivasi menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada karyawan. Serta penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Variabel

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu setiap atasan juga dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahan telah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Singodimedjo (2017:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pernyataan di atas dikuatkan oleh Rivai & Sagala (2013:825) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para *manager* untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku didalam perusahaan. Lalu pendapat sebelumnya dikuatkan oleh Edy Sutrisno (2016:86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku ketaatan atau kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis untuk menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Ilahi (2017), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Yang Timbul Dari Dirinya (*Self Imposed Discipline*)

Yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

2. Disiplin Berdasarkan Perintah (*Comand Discipline*)

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:54-58) ada beberapa faktor yang mempengaruhi

Disiplin kerja antara lain yaitu :

1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi.

Adalah seberapa besar dalam kompensasi yang diterima oleh karyawan/pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan/pekerja. Biasanya karyawan akan taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang memadai atau sesuai dengan kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan.

2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat berpengaruh besar pada lingkungan kerja, bahkan malah mempunyai pengaruh sangat besar bila dibandingkan dengan faktor lainnya. Karena faktor keteladanan seorang pemimpin baik dari sikap, disiplin kehadiran, pola berbicara, disiplin

dalam menjalankan tugasnya semua ini akan selalu diperhatikan oleh semua karyawan/pekerja dan akan menjadi panutan oleh semua pekerja.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis, atau hanya disampaikan lewat lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.

Adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya suatu tindakan atau ketegasan dalam hati kecilnya mereka tidak akan mengulangi lagi dengan kesalahan yang sama.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan.

Adalah setiap kegiatan pada perusahaan/organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan dan pengarahan tersebut akan mengarahkan para karyawan/pekerja agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat pada waktunya yang telah dibuat oleh perusahaan/ organisasi.

6. Faktor perhatian kepada karyawan.

Adalah semua karyawan itu mempunyai karakter atau sikap yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan/pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan

disiplin kerja. Setiap karyawan akan mempunyai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka kalau karyawan tersebut mempunyai keluhan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun secara pribadi masih butuh diperhatikan oleh pimpinan langsung.

7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin.

Adalah suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung melaksanakan disiplin kerja antara lain :

- a. Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama teman atau kepada atasan dan juga kepada bawahannya sehingga karyawan tersebut akan merasa bangga dengan pujian tersebut
- b. Sebagai pimpinan selalu memberi perhatian kepada karyawan, apa bila ada pertemuan-pertemuan karyawan sering diajak dalam pertemuan tersebut, apabila pertemuan tersebut ada kaitannya dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran di tempat kerja
Adalah kondisi dimana karyawan berada dilokasi kerja yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi pada waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Adalah merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.
3. Ketaatan pada standar kerja
Adalah merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap pedoman, instruksi, dan kriteria kualitas yang telah ditetapkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara konsisten dan efisien.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Adalah tingkat kewaspadaan karyawan yang mengacu pada tingkat kesadaran dan kewaspadaan yang tinggi terhadap lingkungan kerja, tugas, tanggung jawab, dan situasi yang mungkin mempengaruhi kinerja atau keselamatan mereka.

5. Bekerja etis

Adalah merujuk pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja dengan mematuhi prinsip-prinsip moral dan standar etika yang berlaku.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan istilah yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan dengan motivasi yang tinggi maka karyawan lebih bersemangat dalam menjalani dan menyelesaikan beban pekerjaan. Wibowo (2015:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Hal lain disampaikan juga oleh Husaini Usman (2013:276) motivasi adalah proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuai. Pernyataan sebelumnya dikuatkan oleh Hasibuan (2013:92) menjelaskan bahwasannya motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli sebelumnya maka bisa diambil sebuah kesimpulan pendapat para ahli sebelumnya maka bisa diambil sebuah kesimpulan bahwasannya motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang memiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja :

1. Kebutuhan Hidup

Faktor ini diperlukan untuk menopang kehidupan yang terdapat didalam kebutuhan antara lain adalah kebutuhan pangan dan sandang. Keinginan untuk memenuhi tersebut mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja secara aktif.

2. Kebutuhan Masa Depan

Faktor ini sangat diperlukan untuk menunjang dimasa-masa yang akan datang dan efek positif dengan terpenuhinya kepercayaan diri yang kuat dan keharmonisan.

3. Kebutuhan Harga Diri

Faktor ini diperlukan dalam penerimaan serta pengakuan dari karyawan dan kedudukan di lingkungan masyarakat. Pencatatan yang diutarakan pimpinan masyarakat tingkat jabatan atau kedudukan diikuti dengan wibawa seseorang tingginya jabatan seseorang, maka kewibawaan juga dijunjung tinggi.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Faktor yang dimaksud adalah kebutuhan yang dapat memanfaatkan keahlian, ketangkasan maupun kapabilitas secara keseluruhan agar yang memberikan kelebihan dalam organisasi untuk mendapatkan prestasi kerja dalam organisasi. Kebutuhan ini ialah realisasi penuh dari potensi penuh seseorang yang timbul.

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut H. Mohammad Asrori (2017:183) terdapat jenis-jenis motivasi, antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, atau motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ektrinsik

Motivasi dari luar yang berupa usaha pembentukan dari orang lain, motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2013:5) Sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Adalah merujuk pada kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ditetapkan oleh perannya dalam organisasi, serta menghadapi konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil selama menjalankan pekerjaan tersebut.

2. Prestasi Kerja

Adalah merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

3. Peluang Untuk Maju

Adalah merujuk pada kemungkinan atau kesempatan bagi seorang individu karyawan untuk memperoleh perkembangan atau kemajuan dalam karier atau kehidupan profesional mereka.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Adalah merujuk pada tindakan memberikan apresiasi, pujian, atau penghargaan kepada individu karyawan atau tim atas hasil kerja yang baik atau pencapaian yang signifikan.

5. Pekerjaan yang Menantang

Adalah merujuk pada jenis pekerjaan atau tugas yang membutuhkan pemikiran kreatif, keterampilan teknis yang canggih, dan kemampuan pemecahan masalah yang kompleks.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Edy Sutrisno (2016:151) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Kinerja berasal dari kata pengertian *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik suatu kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhi standar pelaksana.

Kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi agar hasil yang dicapainya semakin maksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik di mata organisasi. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan, yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat di tingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2015) antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Adalah mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adapaun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 2. 1 Hasil penelitian terdahulu

No	NAMA	JUDUL	JENIS	HASIL PENELITIAN
1.	Servina Siregar, Sjahril Effendy, Syafruddin Ritonga (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengelolahan PTPN III Rantauprapat	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Pengelolahan PTPN III Rantauprapat
2.	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar
3.	Luthfi Maadjid Abdullah, Alex winarno (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat	Metode Kuantitatif	Variabel Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat
4.	Dinarizka Leksi Primandaru,	Pengaruh Mostivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

	Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini (2018)	Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember		signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember
5.	Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado

Sumber : Berbagai jurnal/artikel

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan teori dengan faktor-faktor yang paling tertentu. Kerangka Berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Peran karyawan sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karyawan merupakan faktor tenaga penggerak dan faktor pelaksana lain yang melaksanakan segala pekerjaan dalam organisasi.

Dengan adanya kemampuan kerja karyawan yang maksimal, serta pembentukan motivasi dan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dan disiplin kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana *et al*, (2013) disebutkan bahwa “Perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa juga terhadap karyawan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai”. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Wibowo, (2015) “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Adapun menurut Uhing *et al*, (2019) “Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

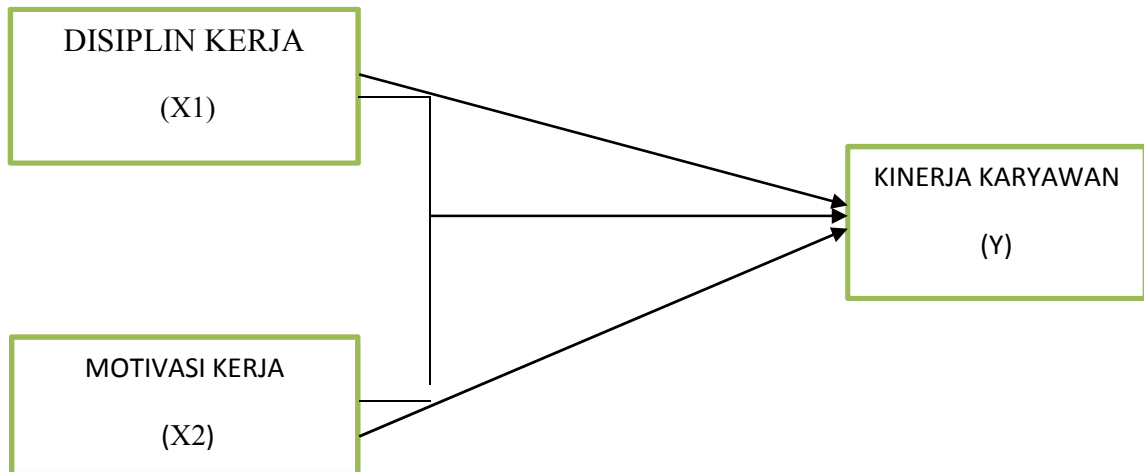
Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Fitrah *et al*, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwasannya “Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi, kedua variabel tersebut dapat berdampak tidak hanya butuh disiplin yang cukup baik, melainkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin kerja yang optimal dan motivasi yang baik PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan, maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan optimal. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

Dari kerangka berpikir di atas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka peneliti mengajukan pemilihan data yang relevan serta menghindari penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Hipotesis yang baik adalah hipotesis yang dinyatakan dengan jelas dan ringkas. Berdasarkan Batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.
3. Disiplin dan Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian secara kuantitatif, yang mengatakan Sugiyono (2017:14) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kauntitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Adapun Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan, yang beralamat di jalan. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, kec. Medan maimum, kota Medan, Sumatera Utara. Telp. (061) 4564257. Dengan website: www.ptpn4.co.id.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan sebanyak 670 karyawan.

Tabel 3. 1
Daftar Karyawan Tetap Tahun 2023/2024

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agro Industri	25
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
4	Bagian Tanaman	84
5	Bagian Pengadaan	118
6	Bagian Akuntansi dan Keuangan	122
7	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
	Total	670

Sumber : Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan (2023)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan yang berjumlah 87 orang karyawan.

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang di inginkan (persen) kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel sebesar 10% Dengan rumus Slovin diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu.

$$n = \frac{670}{1 + 670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{670}{1+6,7}$$

$$n = \frac{670}{7,7} = 87$$

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan cara *stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *stratified random sampling* adalah Teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proposional..

jumlah sampel per divisi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$n. s. i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

N = Total Populasi

n = Total Sampel

N_i = Populasi dari setiap bagian karyawan tetap

n.s.i = Sampel dari Setiap bagian karyawan tetap

dengan melihat perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal yang didapat untuk diteliti adalah sebesar 87 orang dari seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

Tabel 3. 2
Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Oprasional	45	$45/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Agro Industri Hulu	25	$25/670 \times 87 = 3$
3	Bagian Sketariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$
5	Bagian Pengadaan	118	$118/670 \times 87 = 15$
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122	$122/670 \times 87 = 16$
7	Bagian Sumber Daya Mnesia	58	$58/670 \times 87 = 8$
8	bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$
9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11	$11/670 \times 87 = 1$
Total		670	87

Sumber : Hasil olahan 2024

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugyono (2019:199) Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada.

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan Langkah awal dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan dan pencat atan terhadap objek yang diteliti. Dan observasi ini suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yaitu proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelti ini menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah cara untuk mendapatkan data dengan cara mengajukan pertanyaan dalam bentuk kertas (angket). Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang

efesien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket yang akan dibagikan dengan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang akan diisi.

Skala pengumpulan yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor yang diberikan adalah :

3. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Wawancara yang dimaksud yaitu wawancara non struktur dan dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert berisi 5 tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Skor Skala Likert

No.	Jawaban	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

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Jenis Data

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau sumber asli. Ini berarti informasi diperoleh langsung oleh peneliti atau individu yang mengumpulkan dari pengalaman langsung, observasi, survei, atau eksperimen. Data primer memiliki keadaan yang tinggi karena berasal langsung dari sumbernya, dan tidak melalui interpretasi atau pengelolaan oleh pihak lain.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi atau data yang telah dikumpulkan oleh orang atau Lembaga lain untuk tujuan yang berbeda, namun digunakan kembali oleh peneliti. Data sekunder dapat berasal dari berbagai sumber seperti publikasi ilmiah, laporan pemerintah, basis data atau sumber data yang lain ada.

3.7 Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel penelitian adalah suatu variabel konkret tentang cara mengukur atau mengamati suatu konsep atau variabel dalam konteks penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi: Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Sedangkan variabel dependen meliputi Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan, maka variabel variabel yang diteliti adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 4
Operasional Variabel

Variabek	Defenisi	Indikator	Keterangan
Disiplin (X1)	Menurut Hasibuan (2017:194), Disiplin kerja adalah sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan	1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja	Likert

	untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja Etis	
Motivasi (X2)	Menurut Mangkunegara (2013:5) Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	1. Tanggung jawab 2. Pretasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Likert

Sumber : Berbagai jurnal/artikel

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapatkan dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak valid. Valid artinya data yang

diperoleh dari kuesioner dapat menjawab penelitian. Penelitian akan dilakukan uji valid di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dengan jumlah karyawan 40 responden. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program SPSS Windows dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut adalah valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistic, *Cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta Cronbach alpha $> 0,60$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Alat uji yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah secara undian.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu menggunakan grafik *Normal Probability*.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residuals satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun dasar untuk menganalisisnya yaitu sebagai berikut :

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

3.9.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat digunakan untuk mengetahui diantara variabel bebas (*independent*). Pernyataan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolonieritas. Uji multikolonieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance (VIF)>10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas pada data yang telah diolah.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, mengklasifikasikan keadaan untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

β_1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

ϵ = Tingkat Kesalahan (error)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara individu dan menganggap dependen lain yang konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) : Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1)

- 1) $H_0 : b_a = 0$ yaitu Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) $H_a : b_a \neq 0$ yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Motivasi Kerja (X2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ yaitu Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) $H_a : b_a \neq 0$ yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22.