



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ANNISA FAHIRA**  
NPM.1615310133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## **ABSTRAK**

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI. Analisis ini meliputi : Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa dua variabel independen yaitu Motivasi atau ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) Kemudian hasil analisis menggunakan uji f dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi atau ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 26.7% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 73,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitiannya.

**Kata Kunci: Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Dan Kinerja Pegawai (Y)**

## **ABSTRACT**

*The Effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The result of the analysis using the t test can be seen that the two independent variables namely Motivation (X1), and Work Discipline (X2) partially have a positive and significant effect on the dependent variable employee performance (Y) Then the result of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely Motivation (X1), and Work Discipline (X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 26.7% of employee performance can be obtained and explained by Motivation and Discipline. While the remaining 73.3% is explained by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y).*

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Pegawai .....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
c. Indikator-indikator dalam kinerja.....	16
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi.....	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	19
c. Indikator-indikator dalam motivasi .....	22
3. Disiplin Kerja .....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	23
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	24
c. Indikator Disiplin Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis.....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian .....	34
2. Waktu Penelitian .....	34
C. Populasi Dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Jenis Data.....	35
2. Sumber Data .....	35
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	36
1. Variabel Penelitian .....	36
2. Definisi Operasional .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data .....	39
1. Kuesioner.....	39
2. Wawancara .....	39
3. Observasi .....	40
G. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Kualitas Data .....	40
2. Uji Asumsi Klasik .....	41
3. Regresi Linear Berganda .....	43
4. Uji Kesesuaian.....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	47
1. Sejarah PT. PLN (Persero) UP3 Binjai .....	47
2. Visi misi dan motto perusahaan .....	48
3. Struktur organisasi.....	50
4. Job description.....	51
5. Deskripsi karakteristik responden .....	61
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... ..	61
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	62
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
6. Deskripsi variabel penelitian .....	63
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	99
8. Pengujian Asumsi Klasik .....	104
9. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	107
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	111
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	111
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	111
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	112

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	113

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Daftar Pra Survey Kinerja Pegawai ..... 4
Tabel 1.2	Daftar Pra Survey Motivasi ..... 5
Tabel 1.3	Daftar Pra Survey Disiplin Kerja ..... 6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu ..... 27
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian ..... 34
Tabel 3.2	Definisi Operasional ..... 36
Tabel 3.3	Skor Skala Likert..... 40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 62
Tabel 4.4	Pernyataan X <sub>1.1</sub> ..... 62
Tabel 4.5	Pernyataan X <sub>1.2</sub> ..... 62
Tabel 4.6	Pernyataan X <sub>1.3</sub> ..... 63
Tabel 4.7	Pernyataan X <sub>1.4</sub> ..... 64
Tabel 4.8	Pernyataan X <sub>1.5</sub> ..... 64
Tabel 4.9	Pernyataan X <sub>1.6</sub> ..... 65
Tabel 4.10	Pernyataan X <sub>1.7</sub> ..... 65
Tabel 4.11	Pernyataan X <sub>1.8</sub> ..... 66
Tabel 4.12	Pernyataan X <sub>1.9</sub> ..... 66
Tabel 4.13	Pernyataan X <sub>1.10</sub> ..... 67
Tabel 4.14	Pernyataan X <sub>1.11</sub> ..... 67
Tabel 4.15	Pernyataan X <sub>1.12</sub> ..... 68
Tabel 4.16	Pernyataan X <sub>1.13</sub> ..... 68
Tabel 4.17	Pernyataan X <sub>1.14</sub> ..... 69
Tabel 4.18	Pernyataan X <sub>1.15</sub> ..... 70
Tabel 4.19	Pernyataan X <sub>2.1</sub> ..... 70
Tabel 4.20	Pernyataan X <sub>2.2</sub> ..... 71
Tabel 4.21	Pernyataan X <sub>2.3</sub> ..... 71
Tabel 4.22	Pernyataan X <sub>2.4</sub> ..... 72
Tabel 4.23	Pernyataan X <sub>2.5</sub> ..... 72
Tabel 4.24	Pernyataan X <sub>2.6</sub> ..... 73
Tabel 4.25	Pernyataan X <sub>2.7</sub> ..... 73
Tabel 4.26	Pernyataan X <sub>2.8</sub> ..... 74
Tabel 4.27	Pernyataan X <sub>2.9</sub> ..... 74
Tabel 4.28	Pernyataan X <sub>2.10</sub> ..... 75
Tabel 4.29	Pernyataan X <sub>2.11</sub> ..... 76
Tabel 4.30	Pernyataan X <sub>2.12</sub> ..... 76
Tabel 4.31	Pernyataan X <sub>2.13</sub> ..... 77
Tabel 4.32	Pernyataan X <sub>2.14</sub> ..... 77
Tabel 4.33	Pernyataan X <sub>2.15</sub> ..... 78
Tabel 4.34	Pernyataan X <sub>2.16</sub> ..... 78
Tabel 4.35	Pernyataan X <sub>2.17</sub> ..... 79
Tabel 4.36	Pernyataan X <sub>2.18</sub> ..... 79
Tabel 4.37	Pernyataan X <sub>2.19</sub> ..... 80

Tabel 4.38	Pernyataan X <sub>2.20</sub> .....	80
Tabel 4.39	Pernyataan Y.1 .....	81
Tabel 4.40	Pernyataan Y.2 .....	81
Tabel 4.41	Pernyataan Y.3 .....	82
Tabel 4.42	Pernyataan Y.4 .....	83
Tabel 4.43	Pernyataan Y.5 .....	83
Tabel 4.44	Pernyataan Y.6 .....	84
Tabel 4.45	Pernyataan Y.7 .....	84
Tabel 4.46	Pernyataan Y.8 .....	85
Tabel 4.47	Pernyataan Y.9 .....	86
Tabel 4.48	Pernyataan Y.10 .....	86
Tabel 4.49	Pernyataan Y.11 .....	87
Tabel 4.50	Pernyataan Y.12 .....	87
Tabel 4.51	Pernyataan Y.13 .....	88
Tabel 4.52	Pernyataan Y.14 .....	89
Tabel 4.53	Pernyataan Y.15 .....	89
Tabel 4.54	Pernyataan Y.16 .....	90
Tabel 4.55	Pernyataan Y.17 .....	90
Tabel 4.56	Pernyataan Y.18 .....	91
Tabel 4.57	Pernyataan Y.19 .....	92
Tabel 4.58	Pernyataan Y.20 .....	92
Tabel 4.59	Pernyataan Y.21 .....	93
Tabel 4.60	Pernyataan Y.22 .....	93
Tabel 4.61	Pernyataan Y.23 .....	94
Tabel 4.62	Pernyataan Y.24 .....	95
Tabel 4.63	Pernyataan Y.25 .....	95
Tabel 4.64	Pernyataan Y.26 .....	96
Tabel 4.65	Pernyataan Y.27 .....	96
Tabel 4.66	Pernyataan Y.28 .....	97
Tabel 4.67	Pernyataan Y.29 .....	98
Tabel 4.68	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Motivasi) .....	99
Tabel 4.69	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	100
Tabel 4.70	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai) .....	101
Tabel 4.71	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Motivasi) .....	103
Tabel 4.72	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	103
Tabel 4.73	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai) .....	103
Tabel 4.74	Uji Multikolinearitas .....	106
Tabel 4.75	Regresi Linier Berganda .....	108
Tabel 4.76	Uji Parsial.....	109
Tabel 4.77	Uji Simultan .....	110
Tabel 4.78	Uji Determinasi .....	110

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	104
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	105
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	107

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI”**

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan Skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Orangtua saya Ibu Neasy Eka Putri yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang telah memberikan dengan moril, matril, kasih sayangnya

beserta doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat masuk di Prodi Manajemen SDM, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembanguna Panca Budi Medan dan menyelesaikan Skripsi ini dengan baik semoga penulis dapat menjadi seperti apa yang kalian inginkan dan doakan selama ini.

7. Pimpinan PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.
8. Bripda Zevri Derri Lubis, terimakasih atas dukungan semangat dalam proses mengerjakan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan Annisa Rambe, Erni Fadilla, Khairunnisa Nabila Imtinan, Ramadhani, Natasya Rahmadhani dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terimakasih sudah selalu memberi semangat dalam proses mengerjakan Skripsi ini .

Akhir kata penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para penulis dan pembaca.

Medan, Juli 2020  
Penulis

**ANNISA FAHIRA**  
**NPM. 1615310133**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Suatu perusahaan akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada di perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam suatu perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintah. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh terhadap prosedur

kerja, dan loyal terhadap perusahaan. Menurut Rivai (2014:41), “Pentingnya motivasi di perusahaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. Adapun Motivasi yang diberikan kepada pegawai seperti asuransi jiwa, asuransi kecelakaan dalam bekerja, gaji yang diberikan setiap bulan, dan bonus yang diterima setiap pegawai sesuai peringkat masing-masing.

Fenomena yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI terkait dengan Motivasi adalah masih rendah atau kurangnya dorongan motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga memberi dampak negatif bagi para pegawai yang menyebabkan pegawai kurang semangat dalam bekerja, misalnya dengan adanya ketidaksiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas, waktu kerja selama di perusahaan tidak hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan dan sebagainya.

Disiplin kerja juga sangat penting dalam kinerja pegawai, agar memiliki tata tertib, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maka dari itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara

sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Fenomena yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI terkait dengan disiplin kerja adalah bahwa masih adanya pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, masih adanya pegawai yang belum menghargai efisien waktu, terdapat pegawai yang tidak memakai atribut dalam jam kerja, masih kurangnya kehati-hatian dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan lain sebagainya. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut.

Seseorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap kantor dengan baik. Namun penulis mengetahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji dalam tabel berikut.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal yaitu: pegawai selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan, pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, Anda bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan. Namun kenyataannya kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI masih rendah. Hasil wawancara dengan 20 pegawai ditunjukkan dengan tabel. Sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pra Survei mengenai Rendahnya Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	8	40%	12	60%
2	Pegawai bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan	8	40%	12	60%
3	Pegawai lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan	6	30%	14	70%

*Sumber PT. PLN (Persero) UP3 Binjai*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa indikator rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari sebanyak 8 (40%) orang yang menyatakan ya dan 12 (60%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, sebanyak 8 (40%) yang menyatakan ya dan 12 (60%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan orang pegawai bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan, dan 6 (30%) orang yang menyatakan tidak dan 14 (70%) orang pegawai yang menyatakan ya pada pernyataan pegawai lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi ditandai dengan beberapa hal yaitu: Pegawai memiliki standar kemampuan dalam diri untuk mencapai sukses, pegawai mampu memberikan solusi ketika rekan kerja memiliki masalah dalam pekerjaan, Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan. Namun kenyataannya motivasi PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI masih rendah. Hasil wawancara dengan 20 pegawai ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pra Survei mengenai Rendahnya Motivasi**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saudara berikan tidak didengarkan dan dilaksanakan dengan baik	8	40%	12	60%
2	Waktu kerja selama diperusahaan digunakan untuk kepentingan perusahaan	10	50%	10	50%
3	Kehidupan sosial saat ini di lingkungan kerja perusahaan kurang menyenangkan	10	50%	10	50%

*Sumber PT. PLN (Persero) UP3 Binjai*

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa indikator rendahnya motivasi dapat dilihat dari sebanyak 8 (40%) orang yang menyatakan ya dan 12 (60%) orang Ppegawai terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saudara berikan tidak didengarkan dan dilaksanakan dengan baik, sebanyak 8 (40%) yang menyatakan ya dan 12 (60%) orang waktu kerja selama diperusahaan digunakan untuk kepentingan perusahaan, dan 6 (30%) orang yang menyatakan tidak dan 14 (70%) orang kehidupan sosial saat ini di lingkungan kerja perusahaan kurang menyenangkan.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal yaitu: pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas. Namun kenyataannya kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI masih rendah. Hasil wawancara dengan 20 pegawai ditunjukkan dengan tabel. Sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Pra Survei mengenai Rendahnya Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	4	20%	16	80%
2	Pegawai pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	50%	10	50%
3	Pegawai memberi tahu pihak perusahaan dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja	6	30%	14	70%

*Sumber PT. PLN (Persero) UP3 Binjai*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa indikator rendahnya disiplin kerja dapat dilihat dari sebanyak 4 (20%) orang yang menyatakan ya dan 16 (80%) orang Pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, sebanyak 10 (50%) yang menyatakan ya dan 10 (50%) orang Pegawai pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan 6 (30%) orang yang menyatakan tidak dan 14 (70%) orang Pegawai memberi tahu pihak perusahaan dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja.

Menurut Rivai (2014:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja pegawai yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan Listrik Negara atau nama resminya PT. PLN (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

adalah salah satu pemegang peran paling tinggi bagi kehidupan manusia yang mengurus dan melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Berdasarkan pra survei yaitu masih adanya kedisiplinan pegawai yang kurang baik, hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang melebihi waktu istirahat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan adanya beberapa pegawai yang belum pulang sebelum waktunya tiba.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga tidak memberi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan sehingga tidak adanya disiplin terhadap pegawai
- c. Pegawai masih terlihat santai untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan sehingga memperlambat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak

menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai?

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM khususnya di dalam bidang motivasi dan disiplin kerja, serta kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Oka Pramadita (2015) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel bebas yaitu: kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: motivasi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja pegawai.

#### 2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 137 orang sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang sebagai responden.

#### 3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini di tahun 2020.

#### 4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI DENPASAR BALI. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintah maupun swasta. Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi sebagaimana mestinya maka dari itu kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Akan tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai, (2014:63) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Dharma, (2015:52) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut As'ad, (2014:35) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Rivai, (2014:63) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2014:65), yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.
- 2) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 3) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan serangkaian

aktifitas yang terbatas dan teratur tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Kemampuan dan Keahlian**, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) **Pengetahuan**, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) **Rencana kinerja**, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 4) **Kepribadian**, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) **Motivasi kerja**, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) **Kepemimpinan**, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
- 7) **Gaya kepemimpinan**, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja pegawai.

- 8) **Budaya organisasi**, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai.
- 9) **Kepuasan kerja**, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai.
- 10) **Lingkungan kerja**, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

- 11) **Loyalitas**, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja pegawai.
- 12) **Komitmen**, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.
- 13) **Disiplin kerja**, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kejanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

**c. Indikator-indikator dalam kinerja**

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208-210), yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

## 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

## 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misal 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula

sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

#### 4. Penekanan biaya

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

#### 5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang akan menimbulkan

dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Kemudian Kasmir (2016:190), motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selain itu menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju unutupuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Menurut Sutrisno (2016:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan yaitu:

##### 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dialami dari kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Jadi harga diri, nama baik dan kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib dan mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seseorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas dan tidak mau bekerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang

adil dan bijaksana atau perusahaan tempat bekerja diharga oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapaun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise dekat dengan anggotanya dan menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana bekerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Jaminan bisa berupa promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan-melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

**c. Indikator-indikator dalam motivasi**

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi

yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

*1. Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kemampuan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

*2. Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

*3. Need power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Hasibuan (2019:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”.

Zuriah (2018:83), mengatakan bahwa “seorang dikatakan berdisiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempat serta disertakan dengan penuh kesadaran, ketekunan atau keikhlasan dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Menurut Kasmir (2016:193), “disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya seseuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas yang sudah di terapkan dengan baik, bukan atas paksaan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin memang dibutuhkan di setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi untuk memajukan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:89) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pasangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan ditulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaann dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

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

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan peneliti dengan judul yang sama seperti judul penelitian si penulis. Namun si penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian antara lain:

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	Lingkungan Kerja (X1)  Disiplin Kerja (X2)  Motivasi Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten
2.	Annita Jannah (2014)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota	Kompensasi (X1)  Pengembangan Karir (X2)  Disiplin	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi

		Cimahi.	Kerja (X3)			
3.	Joyce Sagita Noviyanti (2015)	Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.	Motivasi Kerja (X1)  Lingkungan Kerja (X2)  Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simukltan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.
4	Dewi Yuli Indriyanto (2013)	Pengaruh komitmen Organisasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di balai penelitian dan pengembangan agama semarang	Komitmen Organisasi (X1)  Kompensasi (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel Indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
5	Yuniar (2013)	Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAO semarang	Motivasi (X1)  Lingkungan kerja (X2)  Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y baik secara parsial maupun simultan

6	Subari (2015)	Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, moderated by internal communications.	Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Muda (2014)	Factors Influencing Employees Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia.	Stres kerja, motivasi dan komunikasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
8	Abdul Waris (2015)	Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (cases study in PT. Asuransi Bangun Askrida)	Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

9	Inggritz Savhira	The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarrindo Perkasa	Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10	Heryanto (2019)	The effect of competence and discipline of work on public statisfaction in the regional office of the ministry of religion in west sumatera province with quality of service as	Kompetensi dan discipline kerja	kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

*Sumber diolah Penulis 2019*

### **C. Kerangka Konseptual**

Menurut Manuntun Pakpahan (2014:60), Kerangka konseptual merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta telah kepustakaan, oleh karena itu akan membuat hubungan atau pengaruh dan komperatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian.

#### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi. Menurut Kasmir (2016:190) motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar (dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan/instansi tersebut. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Menurut Hasibuan (2019:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan sehingga pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

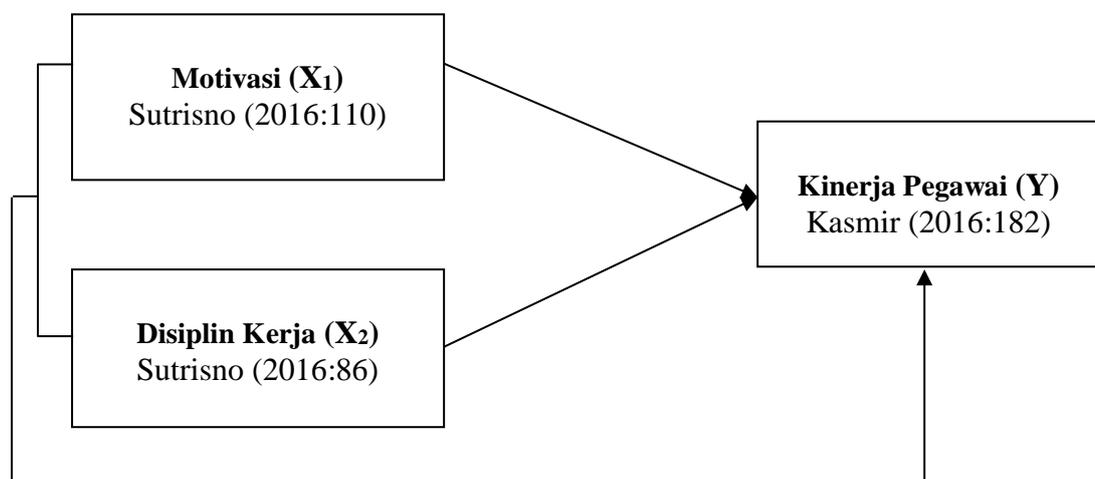
## **3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189-193) meningkatnya kinerja seseorang salah

satunya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin seorang pegawai. Apabila seorang pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan kinerja pegawai akan menurun. Maka kemungkinan kinerja keduanya memiliki hubungan yang erat. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang sudah memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. karena Motivasi dapat memacu pegawai sehingga mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan Disiplin Kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**



*Sumber: Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut sugiyono (2018:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Diikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2019 dan perencanaan penelitian ini dapat dilihat dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Uraian	Maret 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020
1	Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan proposal	■	■	■			
3	Seminar proposal			■			
4	Perbaikan/ACC Proposal				■		
	Pengolahan data				■		
6	Penyusunan skripsi					■	
7	Sidang meja hijau						■

*Sumber: Penulis (2020)*

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada 70 orang pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI yang akan dijadikan populasi.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik penelitiannya diambil semua sehingga penelitian tersebut penelitian populasi, atau biasa disebut dengan *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang langsung di dapat dari Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI, dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut yang diukur dengan likert.

### **2. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data dalam penelitian ini adalah

responden Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan dalam bentuk kuesioner, yang datanya tersebut harus diolah dahulu untuk menjadi informasi penelitian.
- b. Data Sekunder ialah data yang dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literature artikel, jurnal, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *independent* yaitu : variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan 1 (satu) variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### 2. Definisi Operasional

Berisi penjelasan Variabel dan indikator yang akan digunakan dalam menyusun instrument penelitian dan bersumber dari landasan teori.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi	Motivasi adalah “sesuatu yang	1. <i>Need for achievement</i>	1. kebutuhan untuk mencapai	

(X1)	menimbulkan dorongan kerja.” (Sutrisno,2016:110)	2. <i>Need for affiliation</i> 3. <i>Need power</i>  (Sutrisno,2016:128)	sukses, yang diukur berdasarkan standar kemampuan dalam diri seseorang.  2. merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.  3. kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang la	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.  (Sutrisno,2016:86)	1) Taat terhadap aturan waktu 2) Taat terhadap peraturan perusahaan 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4) Taat terhadap peraturan lainnya  (Sutrisno,2016:94)	1. peraturan yang berlaku di perusahaan.  2. peraturan dasar tentang cara ,berpakaian dan betingkah laku dalam pekerjaan.  3. dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan sesame rekan kerja.  4. aturan tentang	Likert

			apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan	
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p><b>(Kasmir, 2016:182)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu)</li> <li>2. Kuantitas (jumlah)</li> <li>3. Waktu (jangka waktu)</li> <li>4. Penekanan Biaya</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Hubungan antar karyawan</li> </ol> <p><b>(Kasmir,2016:208-210)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.</li> <li>2. untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang.</li> <li>3. untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.</li> <li>4. biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.</li> <li>5. melakukan pengawasan karyawan akan merass lebih bertanggung</li> </ol>	

			jawab atas pekerjaannya.  6. mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.	
--	--	--	--	--

*Sumber diolah Penulis 2018*

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2018:137) “merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mengumpulkan data”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

**Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert**

Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: penulis (2020)*

## 2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini, menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan dari responden yang telah mengisi kuesioner.

## 3. Observasi

Kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang teliti. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrument penelitian.

## G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  (sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30.

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2015:139), “Suatu data penelitian selain valid juga harus realibel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu intrumen dikatakan realibel apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach's alpa* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut;

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) “uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara sebagai berikut:

1) Analisis Grafik, dilakukan dnegan cara:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan

pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau garis histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji statistic yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametik kolgomorov-smirnov (K-S) tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis.

$H_0$  : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung  $> 0,05$

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal apabila Sig hitung  $< 0,05$

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018:108) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama nilai VIF lebih dari 0,10.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas di gunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Rusiadi,2015). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residulnya (SRESID) kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

$X_1$  = Motivasi (*Dependent Variabel*)

$X_2$  = Disiplin Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Prediktor (Koefisien Regresi Berganda)

$\epsilon$  = Kesalahan Pengganggu/ Error Term

### 4. Uji Kesesuaian

#### a. Uji F

Menurut Rusiadi (2015:234) “Uji F pada dasarnya menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Kriteria pengujinya ialah:

$$F = R \frac{(n - (k - 1)R)}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dilakukan Uji f dengan rumus hipotesis dengan sebagai berikut:

- $H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , arti tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

- $H_0$  : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian menggunakan Uji f dengan kriteria pengambilan keputusan:

-Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > 5\%$ .

-Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F < 5\%$ .

## **b. Uji T**

Menurut Rusiadi (2015:234) “Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel dianggap konstan. Untuk

mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$-H_0 : \beta_i = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$-H_0 : \beta_i \neq 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penguji Uji t dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak)
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent”, Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang di pakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. PLN (Persero) UP3 Binjai**

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya yaitu PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Listrik mulai dikenal di Indonesia pada akhir abad ke-19 yaitu pada masa Pemerintahan Hindia Belanda. Pada saat itu penyediaan tenaga listrik di Negara kita dikelola oleh beberapa perusahaan salah satunya adalah N.V. NIGEM/OGEM (*Overzeese Gase dan Electritiest Maathappy*) yang berpusat di Negara Belanda, sedangkan di Indonesia berpusat di Jakarta.

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara maka dengan keputusan Direksi PLN No. Kpts 009/DIRPLN/66 TANGGAL 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi 4 cabang dan 1 sektor, yaitu:

- a) Cabang Medan
- b) Cabang Binjai
- c) Cabang Sibolga
- d) Cabang Pematang Siantar

Berkedudukan di Tebing Tinggi. PP No 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak,

wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruh Wilayah Negara RI.

Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara. Kemudian menyusul peraturan Menteri Perusahaan Umum Tenaga Listrik (PUTL) No. 013/PRT/75 yang merubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah. PLN Eksploitasi II menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara. Dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 231/1994 tanggal 16 Juni 1994 maka ditetapkan status PLN sebagai Persero.

## **2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan**

### **1. Visi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai**

Visi Perusahaan PT PLN (Persero) adalah "Diakui sebagai perusahaan tenaga listrik kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani."

### **2. Misi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai**

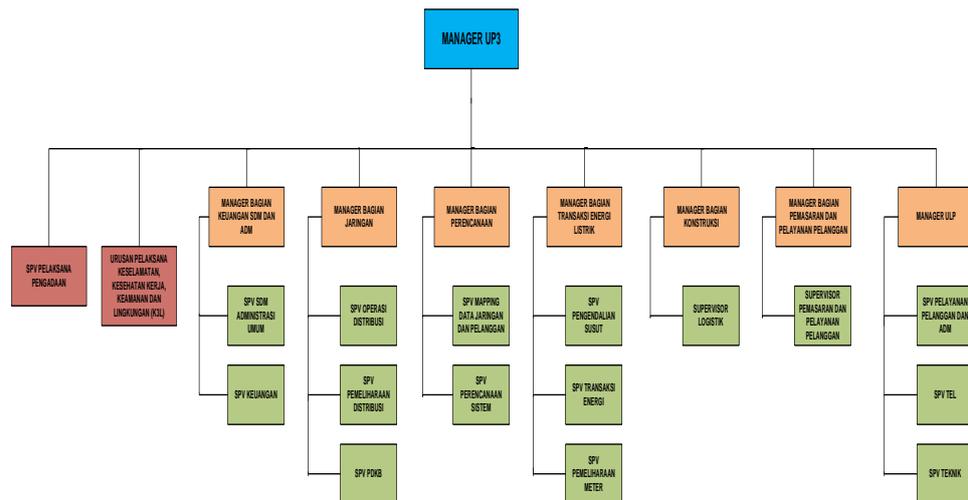
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang perusahaan.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
5. Membantu usaha-usaha melalui pelayanan listrik

6. Memberikan penyediaan tenaga listrik serta pelayanan pada pelanggan atau masyarakat.
  7. Memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dalam pendistribusian tenaga listrik.
  8. Mengembangkan penyediaan tenaga listrik serta pelayanan.
3. Motto

PT PLN (Persero) memiliki Motto “Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih baik”. Dengan motto tersebut PT.PLN berharap akan mencapai keusksesan dalam pealyanan dan pembangunan ketenagalistrikan.

### **3. Struktur Organisasi**

Setiap perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta mempunyai struktur organisasi, karena perusahaan juga merupakan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang terorganisasi, yang dilaksanakan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam struktur organisasi ditetapkan tugas-tugas wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta bagaimana hubungan satu dengan yang lain. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, PT. PLN memiliki struktur organisasi yang tertata menurut fungsi dan golongannya. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja/pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab.



Sumber: Gambar Struktur Organisasi dari PT. PLN Binjai

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai**

#### 4. Job Description

Berdasarkan keputusan General Manager PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara No. 019 K/GM WSU/2008 Tanggal 3 Juni 2008 Tentang Uraian Fungsi dan Tugas Pokok Pada Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara terdiri dari:

##### 1. Manajer Cabang

Bertanggung jawab atas pengelolaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis. Pengelolaan perusahaan, pembangkit, pendistribusian dan penjualan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai secara efisien, meningkatkan mutu dan keandalan serta pelayanan pelanggan, dan memastikan terlaksananya *Good Corporate Governance (GCG)* di PT PLN (Persero) Cabang Medan. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Melakukan kegiatan perusahaan pembangkit (skala kecil) secara efisien, hemat energi, handal dan ramah lingkungan.
- b) Mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Wilayah Sumatera Utara.
- c) Memastikan program Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Wilayah Sumatera Utara, dilaksanakan sesuai penetapan direksi.

## **2. Fungsional Ahli**

Bertanggung jawab atas evaluasi pencapaian target kinerja dan memberikan masukan pada manajemen untuk meningkatkan hasil kinerja.

Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi data perusahaan yang berhubungan dengan target kerja.
- b) Merancang langkah-langkah strategis untuk mencapai target kerja.
- c) Mengawasi baca meter.
- d) Mengawasi penjualan rekening.

## **3. Asman Jaringan**

Bertanggung jawab atas rencana dan pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik Mikro Hidro (PLTMH) untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi. Hasil/Output pendistribusian energi listrik yang kontiniu dan andal. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun program rencana kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi

- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, PDKB, serta PLTMH.
- c) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi.
- d) Melakukan analisa dan evaluasi kinerja operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk PDKB.
- e) Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi dan pelayanan teknik.
- f) Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik.
- g) Mengkoordinasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya zero accident.

#### **4. Asman Transaksi dan Energi Listrik**

Bertanggung jawab dalam kegiatan transaksi energi pelanggan dan Area/Rayon/Unit terkait, pengendalian susut dan pemeliharaan meter transaksi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku. Hasil/Output laporan transaksi energi listrik, susut, dan pemeliharaan meter transaksi. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing.
- b) Mengkoordinasikan dengan AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait dengan proses billing.
- c) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP.
- d) Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO.
- e) Mengkoordinasikan kegiatan operasional di bagian transaksi energi.

- f) Mengevaluasi dan mengendalikan susut, PJU, P2TL, AMR, pemeliharaan APP, pemeliharaan meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi.
- g) Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- h) Melaksanakan settlemen antar unit pelaksanaan dan P3B dalam pengelolaan transfer price energi.
- i) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR.
- j) Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan APP dan hasil penerapan metrologi secara berkala.
- k) Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP.
- l) Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting APP.
- m) Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi yang berwenang untuk kegiatan P2TL.

## **5. Asman Administrasi dan Niaga**

Bertanggung jawab atas kelancaran pengelolaan dan pengendalian kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Mengelola peningkatan Intergritas Pelayanan Publik (ILP)
- b) Mengkoordinasi dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga kerja.
- c) Mengkoordinasikan pengelolaan kegiatan administrasi umum, SDM dan pelanggan.

- d) Memonitor data pelanggan.
- e) Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran.
- f) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.
- g) Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi dan Cash Budget.
- h) Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan Pihak ketiga.
- i) Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat.
- j) Memonitor realisasi anggaran.

## **6. Asman Konstruksi**

Bertanggung jawab atas kegiatan pengawasan, pencarian , penjemputan dan pelayanan terhadap pelanggan baru dengan prioritas tariff non subsidi.

Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana kerja staf operasi sesuai rencana kerja proyek induk.
- b) Merumuskan dan mengevaluasi kinerja bidang serta sosialisasi penerapannya.
- c) Mengkoordinasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik meliputi administrasi, tenaga asing, kontrak-kontrak dan berita pembayaran.
- d) Mengkoordinasi kegiatan pengadaan dan pengendalian sarana kerja.
- e) Melaksanakan Pembangunan Jaringan baru di daerah yang belum Terlistriki dengan skala prioritas dan Untuk pemecahan beban Feder yang bebannya besar

## **7. Sub. Bagian Spv. Operasi Distribusi**

Bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi sesuai SOP untuk menjamin keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi penyaluran tenaga listrik. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun Program rencana Kerja (PRK) Operasi
- b) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan Operasi Jaringan Distribusi sesuai SOP
- c) Melaksanakan pemutakhiran data asset distribusi secara berkala.
- d) Melakukan pengendalian pengoperasian jaringan distribusi.
- e) Mengendalikan dan monitoring pelaksanaan operasional pelayanan teknik.
- f) Mengkoordinasikan dengan Area, Rayon dan Instansi terkait dalam rangka operasi jaringan distribusi.
- g) Mengevaluasi kinerja operasi.

#### **8. Sub. Bagian Spv. Pemeliharaan Distribusi**

Bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi untuk meningkatkan keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi jaringan distribusi. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Merencanakan penyusunan Program Rencana Kerja (PRK)
- b) Melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan jaringan distribusi sesuai SOP dan anggaran yang ditetapkan.
- c) Merencanakan kebutuhan material operasi dan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan dan keamanan jaringan distribusi termasuk PRK.

- d) Melaksanakan koordinasi dengan rayon dan bagian terkait dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan jaringan distribusi.
- e) Menyiapkan peralatan kerja untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.

#### **9. Sub. Bagian Spv. PDKB**

Bertanggung jawab dalam mengelola pekerjaan PDKB untuk meningkatkan keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi jaringan distribusi.

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaan PDKB
- b) Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan PDKB sesuai dengan SOP.
- c) Mengusulkan Surat Perintah Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (SP2B) dan Surat Penunjukan Pengawas Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (SP3B) kepada Kepala Operasi.
- d) Melaksanakan inventarisasi dan mengusulkan peremajaan peralatan PDKB.
- e) Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat kompetensi/brevet personil PDKB.
- f) Mengusulkan revisi SOP atau mengajukan SOP baru ke komisi PDKB.
- g) Melaporkan penyelesaian pekerjaan kepada kepala Operasi.

#### **10. Sub. Bagian Spv. Transaksi dan Energi**

Bertanggung jawab atas kegiatan pemeliharaan meter transaksi untuk akurasi pengukuran pemakaian energi listrik. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Memonitor program pemeliharaan meter transaksi yang disebabkan oleh meter rusak, buram, macet dan tua.
- b) Memonitor pelaksanaan pemasangan dan pemeliharaan AMR.
- c) Merencanakan kebutuhan Kwh meter untuk pemeliharaan.
- d) Memonitor pelaksanaan hasil penerapan metrology secara berkala.
- e) Menyiapkan dan pendukung RKAP untuk kebutuhan pemeliharaan meter transaksi.
- f) Memonitor pekerjaan pemeliharaan dan tera ulang APP serta Meter Elektronik (ME) dan sistem AMR yang dikerjakan pihak ketiga.
- g) Melaksanakan pengujian alat ukur, pembatas dan kelengkapannya untuk material baru atau bekas andal.
- h) Memonitor manajemen segel APP.

#### **11. Sub Bagian Spv. Pengendalian Susut**

Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian susut jaringan, menerbitkan PJU/reklame liar dan pelaksanaan P2TL. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Memonitor pelaksanaan penekanan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau rayon terkait.
- b) Memetakan dan melaporkan perkembangan susut Area dan Rayon secara berkala.
- c) Melakukan updating data PJU secara berkala.
- d) Melakukan koordinasi dan pengawasan hasil P2TL yang telah dilakukan dengan bagian atau Rayon terkait.
- e) Melakukan evaluasi kinerja pihak ketiga berdasarkan SLA.

- f) Membuat target operasi serta memonitor pelaksanaan P2TL secara rutin.
- g) Memastikan kelengkapan P2TL sesuai aturan.
- h) Melaksanakan komunikasi dengan bagian terkait dan Instansi berwenang untuk pelaksanaan P2TL.
- i) Melakukan analisa dan evaluasi (ANEV) atas hasil pelaksanaan P2TL.

### **12. Sub Bagian Spv. Pemeliharaan APP**

Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian dan keakuratan APP.

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Memastikan antara data pelanggan dan APP terpasang.
- b) Membuat laporan hasil berita acara pemeriksaan.
- c) Berkoordinasi dengan bagian terkait tentang kelainan APP.
- d) Memvalidasi data kelainan APP.
- e) Memeriksa pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.
- f) Memeriksa dan mengecek pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.

### **13. Sub. Bagian Spv. Pelayanan Pelanggan**

Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan fungsi Pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan, dan pengelolaan pendapatan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Melaksanakan dan mensupervisi fungsi Pelayanan Pelanggan sesuai proses bisnis.

- b) Melaksanakan kunjungan pelanggan potensial (TM/TT)
- c) Menyiapkan rencana Tingkat Mutu Pelayanan secara periodik dan menindak lanjuti pencapaian TMP
- d) Melaksanakan kegiatan Riset Pasar dan Menyusun Data Potensi Pasar (Captive Power)
- e) Mengolah peta Segmentasi Pelanggan
- f) Memastikan proses PB/PD dan SPJBTL pelanggan Potensial sesuai kewenangannya.
- g) Memonitor Penerbitan SIP/SPJBTL.
- h) Memonitor Mutasi Data Induk Langgan dan memelihara Arsip Induk Langgan.
- i) Memonitor Laporan penagihan lain-lain (multi guna, P2TL, BP)
- j) Memonitor dan mensupervisi pengendalian piutang pelanggan.
- k) Memonitor proses pemutusan sementara, bongkar rampung, piutang ragu-ragu dan usulan penghapusan piutang.

#### **14. Sub. Bagian Spv. Keuangan dan Administrasi**

Bertanggung jawab atas proses administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses akuntansi dan Keuangan untuk menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pengelolaan Tenaga Kerja.
- b) Melaksanakan pengelolaan K3
- c) Melaksanakan investigasi kejadian kecelakaan kerja, kebakaran, banjir dan musibah lain terkait dengan K3.

- d) Melaksanakan pengelolaan sarana kerja dan administrasi perkantoran.
- e) Melaksanakan penelolaan fungsi keuangan dan akuntansi
- f) Melaksanakan fungsi bagian keuangan
- g) Menyiapkan data pendukung RKAP untuk bagian Keuangan dan Administrasi.
- h) Melaksanakan rekonsiliasi data dengan fungsi terkait atas pendapatan, bank, Hutang-Piutang, Persekot Dinas dan PUMP-KPR/BPRP.
- i) Menyiapkan rincian biaya di Rayon untuk rencana alokasi dana operasional.

## 5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
Jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid Laki-laki</b>	<b>56</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>
<b>Perempuan</b>	<b>14</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 80.0% dari total responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	23	32.9	32.9	32.9
31-40	21	30.0	30.0	62.9
41-50	7	10.0	10.0	72.9
51-58	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang menjadi responden berusia di bawah 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 32.9% dari total responden.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	50	71.4	71.4	71.4
D3	9	12.9	12.9	84.3
S1	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 71.4% dari total responden.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 70 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)**

**Tabel 4.4**  
**Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi anda untuk meningkatkan kinerjanya.**  
**Pernyataan (X1.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	40	57.1	57.1	60.0
Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi anda untuk meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 4.5**  
**Anda giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu.**  
**Pernyataan (X1.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
Setuju	33	47.1	47.1	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan sebanyak 3 orang (4.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu.

**Tabel 4.6**

**Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan anda**

**Pernyataan (X1.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	40	57.1	57.1	60.0
Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%), dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan.

**Tabel 4.7**  
**Waktu kerja selama diperusahaan digunakan untuk kepentingan perusahaan**  
**Pernyataan (X1.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
Setuju	33	47.1	47.1	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa waktu kerja selama diperusahaan digunakan untuk kepentingan perusahaan.

**Tabel 4.8**  
**Banyaknya tugas tidak menghambat pegawai untuk menyelesaikan tepat pada waktunya**  
**Pernyataan (X1.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	57.1	57.1	57.1
Sangat Setuju	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.9%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa banyaknya tugas tidak menghambat pegawai untuk menyelesaikan tepat pada waktunya.

**Tabel 4.9**  
**Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan.**

Pernyataan (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
Setuju	33	47.1	47.1	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan.

**Tabel 4.10**  
**Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan**

Pernyataan (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	57.1	57.1	57.1
Sangat Setuju	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.9%), dan responden yang menyatakan setuju

sebanyak 40 orang (57.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.

**Tabel 4.11**  
**Mampu memberikan solusi ketika rekan kerja memiliki masalah dalam pekerjaan**  
**Pernyataan (X1.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	40	57.1	57.1	60.0
Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu memberikan solusi ketika rekan kerja memiliki masalah dalam pekerjaan.

**Tabel 4.12**  
**Lingkungan kerja sudah nyaman dan bersih**  
**Pernyataan (X1.9)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	57.1	57.1	57.1
Sangat Setuju	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.9%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lingkungan kerja sudah nyaman dan bersih.

**Tabel 4.13**  
**Kehidupan sosial di lingkungan kerja perusahaan kurang menyenangkan**  
**Pernyataan (X1.10)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Tidak Setuju	14	20.0	20.0	22.9
Kurang Setuju	16	22.9	22.9	45.7
Setuju	27	38.6	38.6	84.3
Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 27 orang (38.6%), kurang setuju sebanyak 16 orang (22.9%), tidak setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (38.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kehidupan sosial di lingkungan kerja perusahaan kurang menyenangkan.

**. Tabel 4.14**  
**Dengan jabatan yang anda miliki saat ini, anda dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor**  
**Pernyataan (X1.11)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
Setuju	33	47.1	47.1	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan jabatan yang si pegawai miliki saat ini, pegawai dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor.

**Tabel 4.15**

**Dengan jabatan yang anda miliki saat ini, anda dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor**

Pernyataan (X1.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	40	57.1	57.1	60.0
Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan jabatan yang anda miliki saat ini, anda dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor.

**Tabel 4.16**

**Jabatan saat ini dapat menambah semangat dalam bekerja**

Pernyataan (X1.13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	40	57.1	57.1	60.0
	Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jabatan saat ini dapat menambah semangat dalam bekerja.

**Tabel 4.17**

**Kebijakan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang ada  
diperusahaan**

Pernyataan (X1.14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	40	57.1	57.1	60.0
Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kebijakan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang ada diperusahaan.

**Tabel 4.18**  
**Ketika mengambil keputusan selalu memusyawarahkan dengan**  
**atasan dan rekan kerja kantor**  
**Pernyataan (X1.15)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	40	57.1	57.1	60.0
Sangat Setuju	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.0%), setuju sebanyak 40 orang (57.1%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ketika mengambil keputusan selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja kantor.

**Tabel 4.19**  
**pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan**  
**Pernyataan (X2.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	44	62.9	62.9	84.3
Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 44 orang (62.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah

yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (62.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.

**Tabel 4.20**  
**selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan**  
**Pernyataan (X2.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	64.3	64.3	64.3
Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.21**  
**selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan**  
**Pernyataan (X2.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.

**Tabel 4.22**  
**Jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja**  
**Pernyataan (X2.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	44	62.9	62.9	84.3
Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 44 orang (62.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (62.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja.

**Tabel 4.23**  
**Berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan**  
**Pernyataan (X2.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.24**  
**selalu mentaati peraturan perusahaan**  
**Pernyataan (X2.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	64.3	64.3	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu mentaati peraturan perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai**  
**dengan peraturan perusahaan**  
**Pernyataan (X2.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	64.3	64.3	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), dan responden yang menyatakan setuju

sebanyak 45 orang (64.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.

**Tabel 4.26**  
**pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan**  
**Pernyataan (X2.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	64.3	64.3	64.3
Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.27**  
**selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan**  
**Pernyataan (X2.9)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	44	62.9	62.9	84.3
Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 44 orang (62.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (62.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan.

**Tabel 4.28**

**Dalam setiap pelaksanaan kerja, pegawai selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi**

**Pernyataan (X2.10)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dalam setiap pelaksanaan kerja, pegawai selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

**Tabel 4.29**  
**Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan**  
**kemampuan pegawai yang bersangkutan**  
**Pernyataan (X2.11)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	44	62.9	62.9	84.3
	Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 44 orang (62.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (62.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan

**Tabel 4.30**  
**Pegawai selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan**  
**yang diperintahkan oleh pimpinan**  
**Pernyataan (X2.12)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Setuju	43	61.4	61.4	78.6
	Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai selalu

bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.

**Tabel 4.31**  
**Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain**  
**Pernyataan (X2.13)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	64.3	64.3	64.3
Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.

**Tabel 4.32**  
**Selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir**  
**Pernyataan (X2.14)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.

**Tabel 4.33**  
**Pegawai memberi tahu pihak perusahaan dan melampirkan surat**  
**izin, jika tidak masuk kerja**  
**Pernyataan (X2.15)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	64.3	64.3	64.3
Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai memberi tahu pihak perusahaan dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja.

**Tabel 4.34**  
**Menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan**  
**aturan yang berlaku di perusahaan**  
**Pernyataan (X2.16)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa menggunakan

fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan.

**Tabel 4.35**  
**Sanggup bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan**  
Pernyataan (X2.17)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	44	62.9	62.9	84.3
Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 44 orang (62.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (62.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sanggup bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan.

**Tabel 4.36**  
**Melaksanakan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan**  
Pernyataan (X2.18)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43

orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa melaksanakan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan.

**Tabel 4.37**  
**Selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan**  
**Pernyataan (X2.19)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	44	62.9	62.9	84.3
Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 44 orang (62.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (62.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.

**Tabel 4.38**  
**Pekerjaan yang dibebankan kepada anda sudah sesuai kapasitasnya**  
**Pernyataan (X2.20)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	43	61.4	61.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 43 orang (61.4%), dan

responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada anda sudah sesuai kapasitasnya

**Tabel 4.39**  
**mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti**

Pernyataan (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

**Tabel 4.40**  
**Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat anda capai dengan baik**

Pernyataan (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
Setuju	33	47.1	47.1	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat anda capai dengan baik.

**Tabel 4.41**

**Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik**

**Pernyataan (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	39	55.7	55.7	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.42**  
**Kualitas kerja anda memberikan dampak ke organisasi**  
**Pernyataan (Y.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
Kurang Setuju	19	27.1	27.1	35.7
Setuju	35	50.0	50.0	85.7
Sangat Setuju	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (14.3%), setuju sebanyak 35 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (27.1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kualitas kerja anda memberikan dampak ke organisasi.

**Tabel 4.43**  
**selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan**  
**Pernyataan (Y.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan.

**Tabel 4.44**  
**Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan**  
**Pernyataan (Y.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.45**  
**sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan**  
**Pernyataan (Y.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
Setuju	36	51.4	51.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 36 orang (51.4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (15.7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (11.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.

**Tabel 4.46**  
**Kuantitas kerja anda cukup banyak**

Pernyataan (Y.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kuantitas kerja anda cukup banyak.

**Tabel 4.47**  
**Mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap**  
**harinya di perusahaan**  
**Pernyataan (Y.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
	Setuju	33	47.1	47.1	81.4
	Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap harinya di perusahaan.

**Tabel 4.48**  
**Bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan**  
**Pernyataan (Y.10)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	39	55.7	55.7	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah

yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 4.49**  
**Selama bekerja, hasil pekerjaan anda lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu**  
**Pernyataan (Y.11)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
Kurang Setuju	19	27.1	27.1	35.7
Setuju	35	50.0	50.0	85.7
Sangat Setuju	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (14.3%), setuju sebanyak 35 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (27.1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selama bekerja, hasil pekerjaan anda lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

**Tabel 4.50**  
**mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan**  
**Pernyataan (Y.12)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
Setuju	36	51.4	51.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 36 orang (51.4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (15.7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (11.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 4.51**  
**Merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas anda**  
**terlambat untuk diselesaikan**  
**Pernyataan (Y.13)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	39	55.7	55.7	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.49 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas anda terlambat untuk diselesaikan.

**Tabel 4.52**  
**Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak**  
**menunda-nunda**  
**Pernyataan (Y.14)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
	Setuju	33	47.1	47.1	81.4
	Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda

**Tabel 4.53**  
**Ditempat anda bekerja menyelenggarakan suatu acara misalnya**  
**seperti pengajian, ibadah dan acara lain sebagainya**  
**Pernyataan (Y.15)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	39	55.7	55.7	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ditempat anda bekerja menyelenggarakan suatu acara misalnya seperti pengajian, ibadah dan acara lain sebagainya.

**Tabel 4.54**  
**Mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan pegawai di perusahaan**  
**Pernyataan (Y.16)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan pegawai di perusahaan.

**Tabel 4.55**  
**Sering memberikan pendapat atau usulan tentang anggaran kepada atasan anda**  
**Pernyataan (Y.17)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
Setuju	36	51.4	51.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 36 orang (51.4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (15.7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (11.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sering memberikan pendapat atau usulan tentang anggaran kepada atasan anda.

**Tabel 4.56**  
**Lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target**  
**anggaran dalam menilai kinerja anda**  
**Pernyataan (Y.18)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja anda.

**Tabel 4.57**  
**Pekerjaan anda dihargai dan diberi imbalan karena prestasi kerja**  
**anda**  
**Pernyataan (Y.19)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	39	55.7	55.7	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pekerjaan anda dihargai dan diberi imbalan karena prestasi kerja anda.

**Tabel 4.58**  
**Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh**  
**walau tidak adanya pengawasan dari atasan**  
**Pernyataan (Y.20)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	39	55.7	55.7	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.

**Tabel 4.59**  
**Selama bekerja selalu ada pengawasan yang ketat dari atasan**  
**Pernyataan (Y.21)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
Kurang Setuju	19	27.1	27.1	35.7
Setuju	35	50.0	50.0	85.7
Sangat Setuju	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (14.3%), setuju sebanyak 35 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (27.1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selama bekerja selalu ada pengawasan yang ketat dari atasan.

**Tabel 4.60**  
**Lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan**  
**Pernyataan (Y.22)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan.

**Tabel 4.61**  
**Pengawasan yang ketat akan membuat anda merasa canggung/gugup**  
**pada saat bekerja**  
**Pernyataan (Y.23)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.58 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengawasan yang ketat akan membuat anda merasa canggung/gugup pada saat bekerja.

**Tabel 4.62**  
**Pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan**  
**kinerja pegawai**  
**Pernyataan (Y.24)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	21	30.0	30.0	34.3
Setuju	33	47.1	47.1	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.59 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18.6%), setuju sebanyak 33 orang (47.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (30.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 4.63**  
**Komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai**  
**Pernyataan (Y.25)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.60 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai.

**Tabel 4.64**  
**Hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai di perusahaan cair dan tidak baku**  
**Pernyataan (Y.26)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
Setuju	36	51.4	51.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.62 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 36 orang (51.4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (15.7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (11.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai di perusahaan cair dan tidak baku.

**Tabel 4.65**  
**Merasa dilingkungan kerja anda saling menghormati satu sama lain**  
**Pernyataan (Y.27)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
Setuju	36	51.4	51.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.62 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 36 orang (51.4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (15.7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (11.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa merasa dilingkungan kerja anda saling menghormati satu sama lain.

**Tabel 4.66**  
**Atasan memperlakukan seluruh pegawai dengan sama**  
**Pernyataan (Y.28)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
Setuju	39	55.7	55.7	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.63 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22.9%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (20.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan memperlakukan seluruh pegawai dengan sama.

**Tabel 4.67****Atasan jika mengambil keputusan selalu konsultasi dengan pegawai****Pernyataan (Y.29)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
Setuju	36	51.4	51.4	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Berdasarkan tabel 4.64 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.4%), setuju sebanyak 36 orang (51.4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (15.7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (11.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan jika mengambil keputusan selalu konsultasi dengan pegawai.

## **7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.68**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	58.16	38.772	.771	.906
X1.2	58.73	36.780	.716	.906
X1.3	58.16	38.772	.771	.906
X1.4	58.73	36.780	.716	.906
X1.5	58.10	41.599	.379	.916
X1.6	58.73	36.780	.716	.906
X1.7	58.10	41.599	.379	.916
X1.8	58.16	38.772	.771	.906
X1.9	58.10	41.599	.379	.916
X1.10	59.09	38.804	.324	.929
X1.11	58.73	36.780	.716	.906
X1.12	58.16	38.772	.771	.906
X1.13	58.16	38.772	.771	.906
X1.14	58.16	38.772	.771	.906
X1.15	58.16	38.772	.771	.906

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.65 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (limabelas) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.69**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	78.13	55.186	.502	.930
X2.2	77.70	57.025	.431	.930
X2.3	78.01	52.623	.816	.923
X2.4	78.13	55.186	.502	.930
X2.5	78.01	52.623	.816	.923
X2.6	77.70	57.025	.431	.930
X2.7	77.70	57.025	.431	.930

X2.8	77.70	57.025	.431	.930
X2.9	78.13	55.186	.502	.930
X2.10	78.01	52.623	.816	.923
X2.11	78.13	55.186	.502	.930
X2.12	78.01	52.623	.816	.923
X2.13	77.70	57.025	.431	.930
X2.14	78.01	52.623	.816	.923
X2.15	77.70	57.025	.431	.930
X2.16	78.01	52.623	.816	.923
X2.17	78.13	55.186	.502	.930
X2.18	78.01	52.623	.816	.923
X2.19	78.13	55.186	.502	.930
X2.20	78.01	52.623	.816	.923

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.65 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (duapuluh) butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.70**  
**Uji Validitas (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	109.27	251.940	.883	.968
Y.2	109.47	258.137	.525	.970
Y.3	109.27	251.940	.883	.968
Y.4	109.57	260.509	.411	.971
Y.5	109.27	251.940	.883	.968
Y.6	109.27	251.940	.883	.968
Y.7	109.44	253.207	.631	.970
Y.8	109.27	251.940	.883	.968
Y.9	109.47	258.137	.525	.970
Y.10	109.27	251.940	.883	.968
Y.11	109.57	260.509	.411	.971
Y.12	109.44	253.207	.631	.970
Y.13	109.27	251.940	.883	.968

Y.14	109.47	258.137	.525	.970
Y.15	109.27	251.940	.883	.968
Y.16	109.27	251.940	.883	.968
Y.17	109.44	253.207	.631	.970
Y.18	109.27	251.940	.883	.968
Y.19	109.27	251.940	.883	.968
Y.20	109.27	251.940	.883	.968
Y.21	109.57	260.509	.411	.971
Y.22	109.27	251.940	.883	.968
Y.23	109.27	251.940	.883	.968
Y.24	109.47	258.137	.525	.970
Y.25	109.27	251.940	.883	.968
Y.26	109.44	253.207	.631	.970
Y.27	109.44	253.207	.631	.970
Y.28	109.27	251.940	.883	.968
Y.29	109.44	253.207	.631	.970

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.67 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 29 (dua puluh sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.71**

**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	15

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Dari tabel 4.68 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,865 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.72**

**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	20

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

Dari tabel 4.69 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,865 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 20 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.73**  
**Uji Reliabilitas (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	29

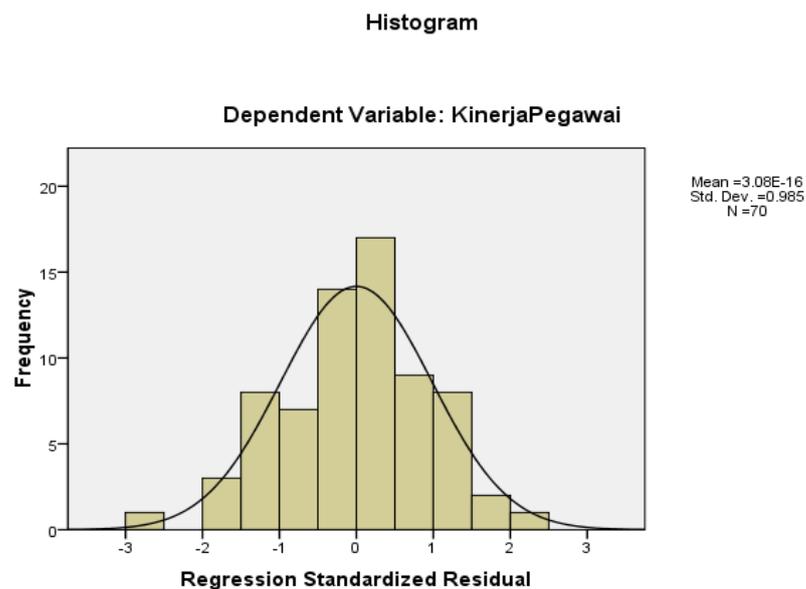
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.70 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,865 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 29 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 8. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

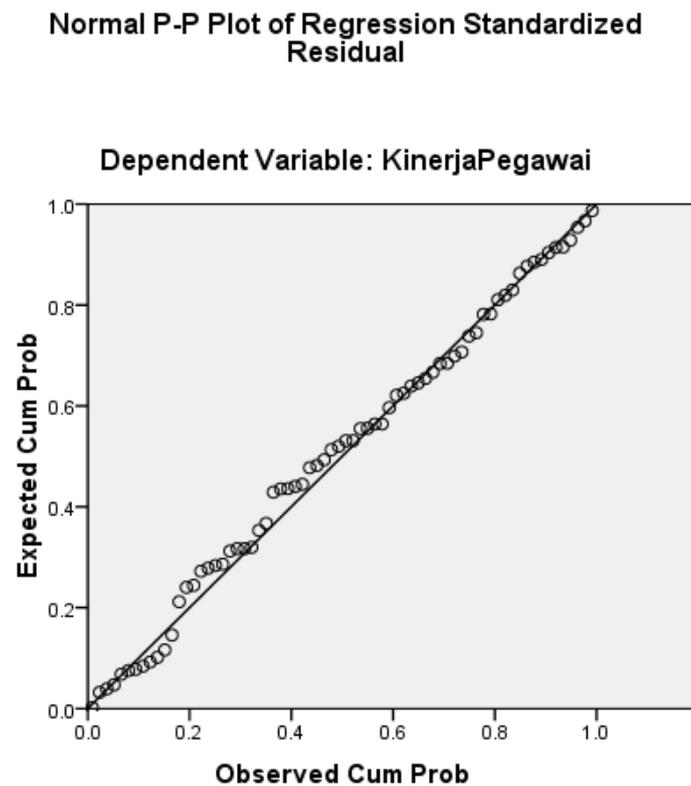
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normali**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.74**  
**Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.223	22.550		-.143	.887		
	Motivasi	.916	.258	.369	3.548	.001	.979	1.021
	DisiplinKerja	.722	.221	.340	3.265	.002	.979	1.021

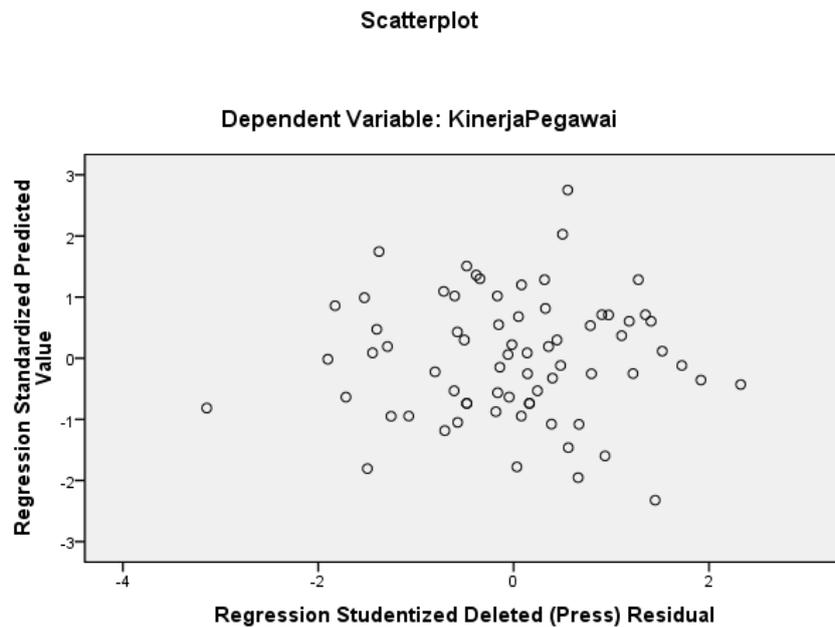
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompetensi  $3.375 < 10$ , lingkungan kerja  $4.998 < 10$ , motivasi  $3,630 < 10$  serta nilai *Tolerance* kompetensi  $0,296 > 0,10$ , lingkungan kerja  $0,200 > 0,10$ , motivasi  $0,276 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## **9. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)**

### **a. Analisa Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.75**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.223	22.550		-.143	.887		
Motivasi	.916	.258	.369	3.548	.001	.979	1.021
DisiplinKerja	.722	.221	.340	3.265	.002	.979	1.021

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -3.223 + 0,916 X_1 + 0.722 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -3.223
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,916 atau 916 %
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.722 atau 722 %

#### **b. Uji Hipotesis**

##### **1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.76**  
**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.223	22.550		-.143	.887		
Motivasi	.916	.258	.369	3.548	.001	.979	1.021
DisiplinKerja	.722	.221	.340	3.265	.002	.979	1.021

**a. Dependent Variable: KinerjaPegawai**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja pegawai:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

a) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3.548 > t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

b) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3.265 > t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,017 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

## 2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.77**  
**Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5411.009	2	2705.504	13.563	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13364.834	67	199.475		
	Total	18775.843	69			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 13.563 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_4$  atau hipotesis sebelumnya diterima.

### 3) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.78**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 <sup>a</sup>	.288	.267	14.124

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel tabel 4.52 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,893 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 26.7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja.

Sedangkan sisanya  $100\% - 26.7\% = 73.3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaji, disiplin, budaya dan lain-lain.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3.548 > t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oka Pramadita (2015), dimana motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar (dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika motivasi terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.209 atau 20.9%.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3.265 > t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,017 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oka Pramadita (2015), dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kondisi disiplin kerja yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan/instansi tersebut. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika lingkungan kerja terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.119 atau 11.9%.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 13.563 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  atau hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Oka Pramadita (2015), dimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana  $t_{hitung} 3.548 > t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana  $t_{hitung} 3.265 > t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,017 < 0,05$ .
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 13.563 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yaitu:

1. Setiap pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai harus mempunyai kemampuan dalam diri untuk mencapai sukses misalnya dengan cara

memberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

2. PT. PLN (Persero) UP3 Binjai harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan dan selalu mentaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Setiap pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai harus mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti dan mencapai standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- As'ad, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberety.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT R. Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. M. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media. Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Medan : USU PRESS.
- Rusiadi. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : Usu Press.
- Rusiadi. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : Usu Press.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta. Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Zuriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

## Jurnal :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing
- Katiandagho, C. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO)) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Hal. 1592-1602.
- Kusuma, G. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Vol. 21.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).

- Ni Luh Bakti Mesha Murti, K. R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Vol. 6.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sahanggamu, P. M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Hal. 514-523.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No 4 juli 2013.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Dumai. *Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 4 No. 2 Mei.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampong Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sutrisno, A. F. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Vol 2 No.2
- Surya, G. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI DI DENPASAR BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.8, 2015:,2301-2317 ISSN: 2302-8912.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. hal.1693-7619.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Ziunul Hidayat, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Vol.2 No. 2088-0944.