



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TIRTA INVESTAMA LANGKAT**

**SKRIPSI**

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

Oleh:  
**ELSA WANDA**  
**1615310374**

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ELSA WANDA  
NPM : 1615310374  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA  
LANGKAT

Medan, September 2020

KETUA PROGRAM STUDI

  
NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.

PEMBIMBING I

  
RIZAL AHMAD, S.E., M.Si.

DEKAN

  
Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum.

PEMBIMBING II

  
AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.SM.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**


SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

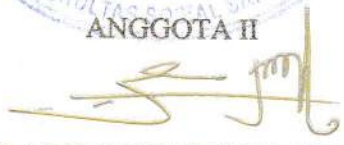
**PERSETUJUAN UJIAN**


NAMA : ELSA WANDA  
NPM : 1615310374  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA  
LANGKAT

Medan, September 2020  
ANGGOTA I

  
KETUA  
  
NURAFRI SIREGAR, S.E., M.Si.  
ANGGOTA II

  
RIZAL AHMAD, S.E., M.Si.

  
AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.S.M.

ANGGOTA III  
  
EMI WAKHYUNI, SE., M.Si.

ANGGOTA IV

  
NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elsa Wanda  
NPM : 1615310374  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 08 Agustus 2020



(Elsa Wanda)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elsa Wanda  
NPM : 1615310374  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
No HP/WA : 0813-7016-1990

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 08 Agustus 2020





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Orang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap  
 Tempat/Tgl. Lahir  
 Nomor Pokok Mahasiswa  
 Program Studi  
 Konsentrasi  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai  
 Nomor Hp  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: ELSA WANDA  
 : BANDAR MERIAH / 29 Maret 1998  
 : 1615310374  
 : Manajemen  
 : Manajemen SDM  
 : 125 SKS, IPK 3.70  
 : 082162413264

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tanggal Yang Tidak Perlu



Rektor I  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 16 Januari 2020

Pemohon,  
 ( Elsa Wanda )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
 Dekan

( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 7/2/20

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

( Rizal Ahmad, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:

( Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2352/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ELSA WANDA  
: 1615310374  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 04 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Juli 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

a : ELSA WANDA  
M : 1615310374  
at/Tgl. : Bandar Meriah / 29 Maret 1998  
at : Dusun VIII Bandar Meriah  
P : 081370161990  
a Orang Tua : SYAH BUDI MANTA/RIDA WATI BR SITEPU  
itas : SOSIAL SAINS  
am Studi : Manajemen  
l : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat

ama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai an ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada B. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

kianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat m keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 10 November 2020

nyataan  
MIETERAI  
PEMPEL  
TGL 20  
7419AAHF762683283  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
ELSA WANDA  
1615310374





Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 November 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ELSA WANDA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Bandar Meriah / 29 Maret 1998  
 Nama Orang Tua : SYAH BUDI MANTA  
 P. M : 1615310374  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081370161990  
 Alamat : Dusun VIII Bandar Meriah

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Surya Nita, SH., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ELSA WANDA  
 1615310374

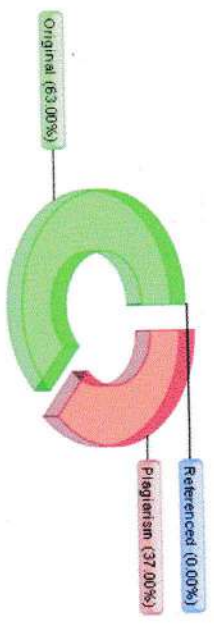
catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 01/07/2020 16.35.12  
Analyzed document: ELSA WANDA\_1615310374\_MANAJEMEN.docx Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:

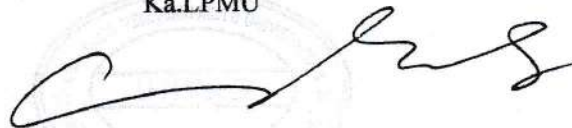
## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE, M.Si  
 Pembimbing II : AHMAD ASWAN WARUWU, SE, M.SM  
 Mahasiswa : ELSA WANDA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310374  
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA LANGKAT

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Des' 19	① Perbaiki bab I, bab II dan Bab III		
Jan'20	① Perbaiki Latar belakang ② Identifikasi Masalah ③ Membuat kesimpulan setiap indikator.	  	

AC  
 Sempurna  
 15/1/20

Medan, 15 Januari 2020  
 Diketahui/Dijetujui oleh :  
 Dekan,

Rizal Ahmad.

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE., M.Si  
 Pembimbing II : AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.SM  
 Mahasiswa : ELSA WANDA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310374  
 Tingkat Pendidikan : Strata 1 (S1)  
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA LANGKAT

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/02/20	① perbaikan Daftar Ri ② perbaikan penulisan permasalahan ③ edit penulisan setiap halaman		lemba telah menyempurnakan.
8/02/20	① pengeditan permasalahan ② edit kembali tabel		lemba telah lengkap
 08/02/20			

Medan, 05 Februari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD SE, M.Si  
Nama Mahasiswa : ELSA WANDA  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310374  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13 JUNI 2020	(1) Rekap data dan hasil Asli SPSS. (2) Perbaiki angket.		
23 JUNI 2020	(1) Perbaiki Pembahasan di Bab IV. (2) Perbaiki Saran.		
	<i>Acc Sidang MHT 23/6/20</i>		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

RIZAL AHMAD SE, M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruwu SE, M.SM  
Nama Mahasiswa : Elsa Wanda  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310374  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24 JUNI 2020	① perbaiki penulisan Bab 1-5. ② perbaiki daftar isi dan saran. ③ Edit penulisan.		lebih teliti Membaranya
30 JUNI 2020	① Edit kembali penulisan.		lebih teliti lagi.
Acc Srdang M.H. 30/06/20 -			

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Ahmad Aswan Waruwu SE, M.SM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : ELSA WANDA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310374  
 Tingkat Pendidikan : Strata I  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Nov 2020	① perbaikan pembahasan dan Saran. ② perbaikan penulisan daftar pustaka.		
Nov 2020	Acc Jilid Iux. 04/11-20. 		

...an,  
 ...etahui/Disetujui oleh :  
 ...an



Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad SE, M.Si

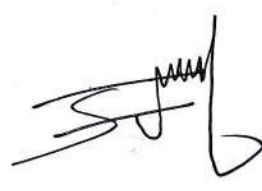




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruwu SE, M.SM  
 Nama Mahasiswa : ELSA WANDA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310374  
 Tingkat Pendidikan : Strata I  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Nov 2020	Acc Jilid Iux 18/11/20 		

Disetujui/Ditetapkan,  
 Disetujui/Ditetapkan oleh :  
 Disetujui/Ditetapkan



Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Ahmad Aswan Waruwu SE, M.SM

## ABSTRAK

---

---

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh motivasi, disiplin dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kemampuan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 27.2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan kemampuan. Sedangkan sisanya 72.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) Kemampuan ( $X_3$ ) Dan Kinerja Karyawan (Y)**

## **ABSTRACT**

---

---

*This study is examining the effect of motivation, discipline and ability on employee performance. This analysis includes: classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable namely discipline (X<sub>2</sub>) has a positive effect but is not partially significant on the dependent variable, namely employee performance (Y) while it is known that two independent variables namely motivation (X<sub>1</sub>) and ability (X<sub>3</sub>) have an effect positively and partially significant on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely motivation (X<sub>1</sub>), discipline (X<sub>2</sub>) and ability (X<sub>3</sub>) 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 27.2% of employee performance can be obtained and explained by motivation, discipline and ability. While the remaining 72.8% is explained by other variables not included in this study.*

***Keywords: Motivation (X<sub>1</sub>), Discipline (X<sub>2</sub>) Ability (X<sub>3</sub>) And Performance (Y)***

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>BIODATA MAHASISWA .....</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>xv</b>

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	11
c. Kegunaan Penilaian Kinerja.....	16
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2. Motivasi .....	20
a. Pengertian Motivasi .....	20
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	21
c. Tujuan Motivasi .....	22
d. Jenis-Jenis Motivasi .....	23
e. Indikator Ikatan Emosional .....	23
3. Disiplin Kerja.....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	26
c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	29
d. Indikator Kepercayaan Merek.....	31
4. Kemampuan Kerja .....	33
a. Pengertian Kemampuan Kerja .....	33
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	34
c. Pengukuran Kemampuan Kerja .....	35

d. Indikator Kemampuan Kerja.....	36
B. Penelitian Sebelumnya .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	40
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
D. Hipotesis .....	43

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
C. Populasi & Sampel/ Jenis Sumber Data .....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel .....	45
3. Jenis Dan Sumber Data .....	45
4. Jenis Data .....	45
5. Sumber Data .....	46
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional .....	46
1. Variabel Penelitian.....	46
2. Defenisi Operasional .....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Teknik Analisis Data .....	48
1. Uji Kualitas Data .....	48
a. Uji Validitas .....	48
b. Uji Reabilitas.....	49
2. Asumsi Klasik .....	50
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Multikolinieritas.....	51
c. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3. Regresi Linier Berganda.....	52
4. Uji Hipotesisi .....	52
a. Uji t.....	52
b. Uji f.....	53
c. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

A. Hasil Penelitian.....	54
1. Gambaran Objek Penelitian .....	54
a. Sejarah Singkat PT. Tirta Investama Langkat .....	54
b. Visi Dan Misi .....	55
c. Strukur Organisasi.....	58
d. Tugas dan Tanggung Jawab.....	59
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja di Perusahaan PT. Tirta Investama Langkat.....	56
a. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan .....	56

3. Sistem K3 Yang Diterapkan PT Tirta Investama Langkat ..	56
4. Fasilitas Dan Sarana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan .....	57
B. Deskripsi Karakteristik Responden .....	61
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
2. Berdasarkan Usia .....	62
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4. Berdasarkan Pembagian Kerja.....	62
5. Berdasarkan Masa Kerja.....	63
C. Deskripsi Varabel Penelitian .....	63
1. Motivasi .....	64
2. Disiplin .....	67
3. Kemampuan .....	70
4. Kinerja Karyawan .....	74
D. Pengujian Validitas dan Realibitas .....	78
1. Uji Validitas .....	78
2. Uji Realibitas .....	81
E. Uji Asumsi Klasik .....	81
1. Uji Normalitas Data .....	82
2. Uji Multikolinearitas.....	84
3. Uji Heteroskedastisitas .....	85
F. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	85
1. Regresi Linier Berganda .....	85
2. Uji Hipotesis .....	87
a. Uji Parsial.....	87
b. Uji Simultan .....	88
3. Uji Determinasi.....	89
G. Pembahasan .....	90
1. Pengaruh Motivasi Dengan Kinerja Karyawan .....	90
2. Pengaruh Disiplin n Dengan Kinerja Karyawan .....	92
3. Pengaruh Kemampuan Dengan Kinerja Karyawan .....	92
4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Dengan Kinerja Karyawan .....	93
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian .....	34
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1	Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2	Usia .....	62
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.4	Pembagian Kerja .....	63
Tabel 4.5	Masa Kerja .....	63
Tabel 4.6	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	64
Tabel 4.7	Tanggung Jawab ( $X_{1.1}$ ) .....	64
Tabel 4.8	Keinginan Berprestasi ( $X_{1.2}$ ) .....	65
Tabel 4.9	Minat Atas Pekerjaan ( $X_{1.3}$ ) .....	65
Tabel 4.10	Hubungan Kerja ( $X_{1.4}$ ).....	66
Tabel 4.11	Perencanaan ( $X_{1.5}$ ) .....	67
Tabel 4.12	Tujuan dan Kemampuan ( $X_{2.1}$ ).....	68
Tabel 4.13	Teladan Pimpinan ( $X_{2.2}$ ) .....	68
Tabel 4.14	Keadilan ( $X_{2.3}$ ).....	69
Tabel 4.15	Waskat ( $X_{2.4}$ ) .....	69
Tabel 4.16	Sanksi Hukuman ( $X_{2.5}$ ).....	70
Tabel 4.17	Pengetahuan ( $X_{3.1}$ ).....	71
Tabel 4.18	Pelatihan ( $X_{3.2}$ ) .....	71
Tabel 4.19	Pengalaman ( $X_{3.3}$ ).....	72
Tabel 4.20	Keterampilan ( $X_{3.4}$ ).....	73
Tabel 4.21	Kesanggupan Kerja ( $X_{3.5}$ ).....	73
Tabel 4.22	Kualitas ( $Y_1$ ) .....	74
Tabel 4.23	Kuantitas ( $Y_2$ ) .....	75
Tabel 4.24	Waktu ( $Y_3$ ) .....	75
Tabel 4.25	Penekanan Biaya ( $Y_4$ ) .....	76
Tabel 4.26	Pengawasan ( $Y_5$ ).....	77
Tabel 4.27	Hubungan Antar Karyawan ( $Y_6$ ) .....	77
Tabel 4.28	Uji Validitas Motivasi.....	78
Tabel 4.29	Uji Validitas Disiplin .....	79
Tabel 4.30	Uji Validitas Kemampuan.....	79
Tabel 4.31	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4.32	Uji Reabilitas.....	81
Tabel 4.33	Uji Kolmogorof.....	83
Tabel 4.34	Uji Multikolinearitas .....	84
Tabel 4.35	Regresi Linier Berganda .....	86
Tabel 4.36	Hasil Uji Parsial .....	87
Tabel 4.37	Hasil Uji Simultan.....	88
Tabel 4.38	Hasil Koefisien Determinasi .....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	82
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas .....	82
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	85





## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat”.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Suryanita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu S.E., M.SM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan

penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak/Ibu Staff Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
9. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak PT. Tirta Investama Langkat.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, 08 Agustus 2020

Elsa Wanda  
1615310374

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset yang lain, karena Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

SDM juga sebagai individu produktif yang tugasnya sebagai penggerak suatu organisasi. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung kinerja karyawan yang efektif dan memiliki keahlian dan keterampilan masing-masing. Karyawan dan perusahaan mempunyai peran sangat besar, oleh karena itu pemimpin haruslah bijaksana dalam memikirkan dengan cermat sampai sejauh mana perusahaan mampu memberi kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan dikatakan sebagai faktor utama dari keberhasilan individu, kelompok maupun perusahaan. Apabila kinerja para karyawan baik maka dapat dipastikan tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan kinerja para karyawannya dengan memberikan arahan dan motivasi, di samping itu memberikan disiplin terhadap karyawan dan mengasah kemampuan kerja mereka agar mereka bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Menurut Kasmir (2018:181) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Selain itu Menurut Wibowo

(2014:3) 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.

Berkaitan tentang kinerja karyawan, variabel penting dari penelitian ini yaitu motivasi dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selain itu mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi ini adalah di mana perencanaan yang di tentukan oleh perusahaan tidak sesuai dan tidak mencapai target yang di tetapkan. Berikut ini prasurvey tentang indikator dari motivasi kerja, yaitu:

**Tabel 1.1. Indikator Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator	Hasil Observasi	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan	20	0
2	Karyawan memiliki target yang mampu mendorong kinerjanya	10	9
3	Karyawan berani mengambil resiko dalam bekerja	16	4
Jumlah		36	13

Sumber: Hasil Observasi Indikator motivasi kerja (2020)

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi PT. Tirta Investama Langkat dimana karyawan tidak memiliki target yang mampu mendorong kinerja mereka, karyawan kurang berani mengambil resiko dalam

bekerja dan karyawan di PT. Tirta Investama Langkat sangat menikmati pekerjaan mereka di bidang masing-masing.

Selain itu disiplin mempunyai peran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin juga sebagai yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin ini adalah yang di mana karyawan yang bekerja tidak mematuhi peraturan dalam bekerja, yang di mana mereka memperlama waktu istirahat mereka dan juga mereka sering permisi yang di mana mereka bermain handphone di saat bekerja.

Kemampuan kerja yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Raharjo ed al (2011:170) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari kepribadian, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja yang dimaksud yaitu di mana karyawan di tuntut harus mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan hasil yang optimal, tetapi di luar itu banyak karyawan yang tidak mampu dengan baik mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan tersebut. Berikut ini prasurevey tentang indikator dari disiplin kerja, yaitu:

**Tabel 1.2. Indikator Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Hasil Observasi	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan harus bersikap adil pada setiap karyawan	16	3
2	Karyawan harus di pantau lebih oleh perusahaan.	10	1
3	Karyawan haruslah bekerja sesuai dengan kemampuan mereka	15	4
Jumlah		41	8

Sumber: Hasil Observasi Indikator disiplin kerja (2020)

Berdasarkan 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin pada PT. Tirta Investama Langkat dimana dari indikator waskat yaitu karyawan tidak di pantai lebih oleh perusahaan di setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Indikator karyawan tidak dipantau lebih oleh perusahaan setiap pekerjaan mereka. Indikator keadilan yaitu perusahaan sangat bersikap adil kepada setiap karyawan.

PT. Tirta Investama Langkat mulai berproduksi sejak Tahun 2013. PT. Tirta Investama Langkat, pabrik yang bergerak di bidang produksi air minum yang berbentuk kemasan. Salah satu brand yang diproduksi oleh pabrik tersebut yaitu AQUA. Pabrik tersebut kali kedua dibangun setelah pabrik PT. Tirta Sibayakindo yang ada di Berastagi.

Kinerja karyawan adalah sebagai faktor utama dari keberhasilan individu, kelompok. Hal ini berkaitan yang terjadi di perusahaan PT. Tirta Investama Langkat yang di mana kinerja karyawan tersebut buruk atau tidak lebih baik. Hal ini terjadi dikarenakan kuantitas (jumlah pekerjaan) tidak tercapai sesuai dengan ketetapan perusahaan. Banyak produk atau kemasan minuman AQUA tersebut gagal produksi yang diakibatkan kesalahan mesin atau pun kurang telitinya karyawan tersebut. Hal tersebut bisa terjadi diakibatkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tidak tepatnya program motivasi yang

diberikan misalnya perencanaan yang tidak tepat yang diberikan kepada karyawan, tidak disiplinnya para karyawan misalnya tidak mampu nya karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dan kemampuan mereka tidak maju atau tidak berkembang misalnya mereka tidak memiliki keterampilan (*skill*) dalam bidang perusahaan yang mereka kerjakan. Semua itu sebagai pengukur seberapa besar baik buruknya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Tidak tepatnya motivasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh kepada kinerja mereka yang di mana mereka merasa biasa/sepele saja dalam bekerja tanpa memikirkan batasan dalam bekerja.

Selain itu yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat yaitu tidak disiplinnya para karyawan yang di mana mereka memperlambat waktu istirahat mereka atau dengan kata lain melewatkan waktu kerja yang ditentukan dan mereka juga sering permisi dengan alasan izin ke balakang padahal mereka hanya bermain handphone itu terjadi pada karyawan di bagian produksi dan juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tidak sesuainya kemampuan mereka dan tidak ada kemajuaan terhadap karyawan tersebut. tidak memiliki keterampilan (*skill*) dalam bidang perusahaan yang mereka kerjakan dan merugikan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Berikut ini prasurevey indikator kemampuan, yaitu:



**Tabel 1.2. Indikator Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Indikator	Hasil Observasi	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan harus sanggup mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan	19	1
2	Karyawan mempunyai keterampilan atau ( <i>skil</i> ) untuk mengembangkan program kerja perusahaan	10	1
3	Karyawan selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dan memecahkan masalah	16	2
Jumlah		45	4

Sumber: Hasil Observasi Indikator kemampuan kerja (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kemampuan pada PT. Tirta Investama Langkat yang dimana karyawan tidak mempunyai skill untuk mengembangkan program kerja yang sudah diberikan kepada mereka, karyawan tidak selalu mencari penyebab masalah apabila terjadi suatu permasalahan yang ada diperusahaan dan semua karyawan sanggup bekerja sesuai pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Karyawan bekerja tidak memenuhi kualitas bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b) Karyawan bekerja tidak mampu memenuhi perencanaan program kerja yang sudah dibebankan oleh perusahaan.

- c) Karyawan tidak bisa bertanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan perusahaan.
- d) Karyawan tidak mampu memberikan ide-ide dan kreatifitas untuk perusahaan sehingga tidak ada kemajuan dan tidak berkembang.

## **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi di atas penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi hanya pada variable Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat Khususnya Karyawan Bagian Produksi PSU Filer Dan Bagian Produksi PSU Packing.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi serta batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat?
- 2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat?
- 3) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat?
- 4) Apakah motivasi, disiplin dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai:

- a) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat.
- b) Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat.
- c) Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat.
- d) Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagi perusahaan yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pemimpin dan karyawan dalam menjalankan tugas khususnya bagi karyawan mentaati peraturan guna meningkat kinerja di PT. Tirta Investama Langkat.

- b) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memperkaya ilmu pengetahuan yang belum diketahui penulis masih di bangku kuliah, serta

membantu dalam penerapan di lapangan sehingga meningkatkan kualitas diri.

c) Bagi Universitas

Penulis berharap dengan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pemecahan masalah khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja pegawai UNPAB.

d) Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang dapat digunakan bagi pihak lain terutama pada penelitian berikutnya yang berkaitan tentang kinerja.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Daiska Nurul Ambarani (2017), Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang berjudul: (“Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kasus PT Taspen Surakarta”). Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat”. Perbedaan Penelitian Terletak Pada:

1. **Jumlah Sampel:** Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 33 karyawan/responden, sedangkan pada penelitian ini berjumlah 49 karyawan/responden.

**2. Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan 2020

**3. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT Taspen Surakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Investama Langkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Menurut Kasmir (2018:181) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan seorang karyawan akan diukur melalui hasil kinerja yang mereka lakukan selama periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:3) 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.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

###### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:189) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja motivasi. Ada baiknya seorang

pemimpin mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan. Artinya karyawan 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 pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang 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

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya ( misalnya dari perusahaan ), maka karyawan 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

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang 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 karyawannya.



#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang 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 karyawan.

#### 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-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, jika karyawan merasa senang atau gembira serta 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 karyawan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan Suasana atau kondisi disekitar 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 karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan 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 mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan demikian janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

#### 13) Disiplin Kerja

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 sesuai dengan perintah

yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Lebih lanjut menurut Zainul (2011:84) juga mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh karyawan, proses karyawan, dan kultur organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keahlian, motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **c. Kegunaan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2014:408) penilaian kinerja sangat berguna bagi perusahaan, diantaranya adalah :

- 1) Mengetahui pengembangan yang meliputi identifikasi pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer, penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Sebagai pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi hal-hal yang buruk.
- 3) Untuk keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Sebagai keperluan dokumentasi yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan apabila terjadi masalah yang berbau hukum.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Hasil kinerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Di samping itu hasilnya terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Dalam melakukan penilaian kerja perlu dilakukan dengan suatu ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan (Kasmir, 2018:208 ).

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses 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.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik dan sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

#### 6) Hubungan antar karyawan

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

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja terbagi menjadi 4 yaitu:

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas (mutu), kuantitas, waktu (jangka waktu) dan pengawasan.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2016:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adanya motivasi yang diberikan berpengaruh besar untuk membangkitkan semangat kerja atau dorongan bagi karyawan yang bekerja. Sedangkan menurut Rivai (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut Sutrisno (2010:116) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

##### 1) Faktor internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki motor, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapat penghargaan seperti keinginan untuk diakui, dihormati, orang lain, nama baik harga diri.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak dan lain sebagainya.
- e) Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin

##### 2) Faktor eksternal

###### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas memotivasi para



karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pemimpin perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) *Supervise* yang baik

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

c) Adanya jaminan kerja

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

d) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

**c. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:146) ada beberapa tujuan motivasi kerja seorang karyawan, berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, keaktivitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

#### **d. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:150) jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan negatif :

##### 1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

##### 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

#### **e. Indikator Motivasi**

Beberapa indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017:166) yakni :

##### 1) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Seorang karyawan berani bertanggung

jawab saat mengambil resiko atau mempunyai rencana untuk meningkatkan kualitas kerja.

## 2) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan. Perencanaan yang dimiliki karyawan memajukan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

## 3) Gaji

Menggambarkan seberapa kerja keras seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki. Motivasi kerja dilakukan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keahliannya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2016:99) menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu:

### 1) Tanggung jawab :

Keinginan menyelesaikan pekerjaan, merawat peralatan kerja, menguasai pekerjaan dan memperoleh pengakuan atas hasil kerja.

### 2) Keinginan berprestasi :

Keinginan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, berkompetisi dengan rekan kerja dan bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.

### 3) Minat atas pekerjaan :

Keinginan untuk menikmati, semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut harus menyukai pekerjaan tersebut dan mengerjakannya dengan baik sesuai target.

4) Hubungan kerja :

Keinginan akan hubungan kerja yang harmonis.

5) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan. Perencanaan yang dimiliki karyawan memajukan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, minat atas pekerjaan, keinginan berprestasi dan perencanaan

### **3. Disiplin Kerja**

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

Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika disiplin karyawan bagus dan sesuai dengan pertaturan perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan efisien dan baik sesuai dengan target perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2010:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Sutrisno (2010:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian 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 dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya

##### 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 diterapkan.

##### 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut

selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memenuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2014:194) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibedakan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut.
- 3) Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- 4) Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

### c. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Hasibuan (2014:196) Ada beberapa jenis disiplin yang harus diketahui, antara lain yaitu:

#### 1) Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah dengan sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan.

#### 2) Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan seperti peringatan/skorsing.

#### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih besar dan berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif dan bersifat mendidik, mengoreksi, bukan tindakan menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan-kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan di masa lalu antara lain:

##### a) Disiplin

Dalam hal ini disiplin bukan hanya sebagai kepatuhan dalam kehadiran akan tetapi lebih jauh dari itu. Disiplin meliputi semua



sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan hanya dapat dicapai apabila seluruh anggota organisasi mempunyai disiplin tinggi. Disiplin yang tinggi berarti kemampuan untuk melaksanakan semua tugas dan peraturan yang telah ditetapkan sehingga seluruh aktifitas yang dilakukan sesuai dengan garis kebijaksanaan yang disesuaikan.

b) Komunikasi

Pengertian komunikasi dalam hal ini adalah jaminan saling pengertian antara satu pihak dengan pihak lainnya sehingga apa yang dikombinasikan dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan. Dari pengertian ini maka jelaslah bahwa menjalin komunikasi berarti menciptakan suatu hubungan yang harmonis antara sesama anggota organisasi.

c) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju di dalam perusahaan disebut juga promosi (naik pangkat). Sudah menjadi sifat dasar bagi manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini, karena mereka mengingatkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Ada dua dasar yang digunakan oleh setiap perusahaan untuk mempromosikan karyawannya.

d) Kecakapan kerja

Dengan dasar kecakapan kerja, seorang karyawan yang memperoleh nilai tertinggi berhak untuk dipromosikan. Kecakapan kerja dapat

dinilai dari kecakapan langsung laporan periode dan menguji secara insidental.

e) Upah

Upah dan gaji salah satu faktor yang disarankan penting bagi seseorang yang bekerja karena upah atau gaji yang diterima karyawan tersebut adalah merupakan jaminan atau biaya hidupnya. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari seorang karyawan sangatlah mengharapkan perlakuan yang adil oleh pimpinan, terutama dalam hal pemberian upah.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin seorang karyawan di suatu perusahaan Hasibuan (2014:194) di antaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2) Teladan Pimpinan

Berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh karyawannya. Pimpinan mencontoh, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatannya.

### 3) Balas Jasa

Gaji dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

### 4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa minta diperlakukan sama dengan yang lain

### 5) Waskat

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, mendapatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

### 6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang serta menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Dengan kata lain ketegasan pimpinan menegur dan

menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan.

Hasibuan (2016:66) menyatakan bahwa indikator disiplin adalah :

##### 1) Ketepatan waktu dalam bekerja :

Bekerja tepat waktu, seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai waktunya, dan bekerja secara efisien.

##### 2) Kesadaran dalam bekerja :

Tingkat kehadiran yang baik, kemampuan memenuhi tugas, bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan baik dan kemampuan bekerja sama.

##### 3) Kepatuhan pada peraturan :

Kemauan dalam memenuhi peraturan, taat pada peraturan dan takut pada sanksi yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin dalam penelitian ini adalah Ketepatan waktu dalam bekerja, Kesadaran dalam bekerja dan Kepatuhan pada peraturan.

#### **4. Kemampuan Kerja**

##### **a. `Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Moenir (2010:12) kemampuan kerja berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga terlaksana sesuai

dengan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja maka pekerjaan yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang baik bahkan akan terciptanya karya baru yang akan diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Raharjo et al (2011:170) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau keterampilan yang dapat di peroleh dari kepribadian, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau keterampilan yang dapat di peroleh dari kepribadian, pelatihan dan suatu pengalaman.

#### **b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atau dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik menurut sugianto (2014:17).

##### 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Tujuan dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat.

## 2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan static, keluwesan *extent*, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

### c. Pengukuran Kemampuan Kerja

Dalam susunan organisasi kemampuan seseorang perlu diidentifikasi dengan peranan dari kedudukan karyawan, sehingga dalam proses pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia dalam tahap seleksi, pembinaan dan pengawasan karier dapat dicapai dengan prinsip menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Raharjo ed al (2011:170) menyimpulkan bahwa ada tiga kemampuan yang penerapannya dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan yang harus dimiliki berkaitan dengan kedudukan seseorang dalam organisasi. Tiga kemampuan yang dapat diaplikasikan dalam organisasi yaitu :

- 1) Kemampuan teknik (*Technikal Ability*), yaitu keterampilan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian dalam berbagai kegiatan kerja yang memerlukan keahlian.
- 2) Kemampuan keterampilan (*Human Skill*), yaitu kemampuan yang di dalamnya mencerminkan berbagai keterampilan seperti:

- a) keterampilan bekerja sama dengan orang lain.
  - b) kemampuan menciptakan suasana kerja yang menyebabkan seluruh karyawan merasa aman, tidak terpaksa, tidak dicurigai, suasana kerja yang penuh kekeluargaan, toleransi kerja dan saling mempercayai.
- 3) Kemampuan konseptual (*Conceptual and design skill*), yaitu kemampuan pengolahan seseorang tidak hanya difokuskan untuk melihat, mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan yang timbul, tetapi juga sekaligus mampu merumuskan berbagai alternatif pemecahan permasalahan itu sendiri.

#### **d. Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Raharjo et al (2016:4) Indikator kemampuan kerja di bagi menjadi beberapa bagian yaitu:

##### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada di kepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi.

##### 2) Pelatihan (*training*)

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### 3) Pengalaman (*experience*)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

### 4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran/ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

### 5) Kesanggupan kerja

Seseorang dikatakan mempunyai kemampuan apabila sanggup dan bersedia untuk melakukan sesuatu. Selain itu, harus kuat dan tidak mudah putus asa dalam mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain seseorang mempunyai kemampuan jika ia dapat menangkap sesuatu dengan benar, baik yang didengar maupun yang dibaca dalam mengungkapkan dan mengerjakan sesuatu.

Hal lainnya juga diungkapkan oleh Robbins (2010) menyatakan bahwa indikator kemampuan kerja yaitu :

#### 1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.



## 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

## 3) Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan Kesanggupan kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variable Y	Model analisis	Hasil Penelitian
1.	Daiska Nurul Ambarani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Kasus PT Taspen Surakarta)	Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) Dan Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( pada kasus PT Taspen Surakarta )

2.	Rahemas Pamesti (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan (X3), Dan Kemampuan (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang
3.	Netri Yani (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
4.	M. Syaiful Bahri (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi	Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) Banyuwangi
5.	Dhea Perdana Coenraad (2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai STIE Pasunda Bandung	Kemampuan (X1), Motivasi (X2) Dan Komitmen (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai STIE Pasunda Bandung
6.	Muhammad Eza (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Truba Jaya Palembang	Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Truba Jaya Palembang
7.	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi (X1) Dan Disiplin	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	menunjukkan bahwa secara simultan variabel

		Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	Kerja (X2)			kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara
8.	Aprina Wardani (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja (X1) Dan Semangat Kerja (X2)	kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang Kendal)

Sumber: Data diolah penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:132) kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan antara variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Kasmir (2018 :189-193) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan ) maka, karyawan 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.

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2014:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Kasmir (2018:189-193) 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 sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

## **3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Raharjo ed al (2011:170) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau keterampilan yang dapat di peroleh dari kepribadian, pelatihan dan suatu pengalaman.

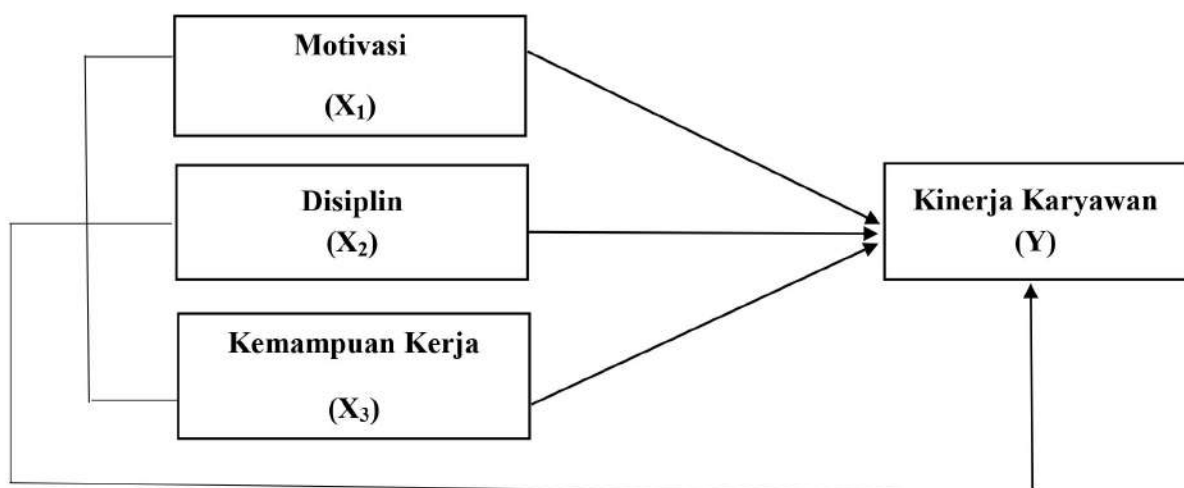
Menurut Kasmir (2018 :189-193) kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan

memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:189-193) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki peran penting.

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas di atas, maka metode kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

*Sumber : Data diolah Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya Rusiadi (2013:79). Lebih lanjut menurut Manulang dan Pakpahan (2014:61) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan dan mengacu pada teori-teori yang ada.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat
- 2) Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat
- 3) Diduga kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.
- 4) Diduga motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2018:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1) Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Kota Medan

##### 2) Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2020 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		April 2020			Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020					
1.	Riset Awal / Pengajuan Judul	■	■																
2.	Penyusunan Proposal		■	■															
3.	Perbaikan Proposal				■	■	■												
4.	Seminar Proposal							■	■										
5.	Pengolahan Data									■	■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi												■	■					
7.	Bimbingan Skripsi														■				
8.	Sidang Meja Hijau																■		

Sumber: Rencana Penelitian, 2020

## **C. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan berjumlah 49 karyawan.

### **2. Sampel**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2016:160) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 49 karyawan dan untuk yang dijadikan sampel berjumlah 49 responden.

### **4. Jenis Data**

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).



## **5. Sumber Data**

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan

### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **1. Variabel Penelitian**

##### **a. Variabel Y**

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah 37 variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

##### **b. Variabel X**

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Motivasi (X1)
- 2) Disiplin Kerja (X2)
- 3) Kemampuan (X3)

## 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

**Tabel 3.2. Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja	Motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Mangkunegara (2016)	1. Tangung Jawab 2. Minat Atas Pekerjaan 3. Keinginan Berprestasi 4. Perencanaan. Mangkunegara (2016)	Likert
Disiplin Kerja	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016)	1. Ketepatan waktu dalam bekerja 2. Kesadaran dalam bekerja 3. Kepatuhan pada peraturan. Hasibuan (2016)	Likert
Kemampuan	Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau keterampilan yang dapat di peroleh dari kepribadian, pelatihan dan suatu pengalaman. Raharjo ed al (2011)	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Keterampilan ( <i>skill</i> ) 3. Kesanggupan kerja Raharjo ed al (2011)	
Kinerja Karyawan	Kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu (jangka waktu) Kasmir (2016)	Likert

Sumber: Penulis 2020

## E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:167) menjelaskan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner:

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka:

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Instrumen	Skala Likert
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:167)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk

mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

#### **b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali dalam Rusiadi, dkk, (2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*), Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 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 Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

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

$X_3$  = Kemampuan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

### 4. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, dkk 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha$  5%

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

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

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$N$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

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

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah :  $R^2 \times 100\%$ . (Rusiadi,2014).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat PT. Tirta Investama Langkat

Pabrik aqua berdiri sudah cukup lama dari tahun 1973 sampai dengan sekarang. Setiap tahun pabrik tersebut berinovasi menghasilkan produk-produk baru dengan meningkatkan kualitas dan variasi kemasan yang berbeda. Yang pertama kali mendirikan pabrik tersebut yaitu Tirta Utomo. Beliau mendirikan PT Golden Mississippi sebagai pelapor perusahaan AMDK pertama di Indonesia tepatnya di pondok Ungu, Bekasi. Pada tahun 1998 terjadi aliansi strategis antara PT Tirta Investama dengan danone. Sudah banyak cabang pabrik ini di seluruh Indonesia salah satu yang saya teliti yaitu di PT. Tirta Investama Langkat.

PT. Tirta Investama Langkat merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri air minum dibawah naungan Danone. PT. Tirta Investama Plant Langkat terletak di jalan Binjai- Namu Ukur, Dusun V Dame Rejo, Desa Pasar VII Kwala Mencirim, Kecamatan Sei Bingai, Langkat, Sumatera Utara, dengan luas area 65.721 m<sup>2</sup>. PT. Tirta Investama Plant Langkat memiliki karyawan tetap berjumlah 178 karyawan tetap dan karyawan *out sourcing* berjumlah 19 karyawan (*security*) serta 23 karyawan (*cleaning service*). PT. Tirta Investama Plant Langkat mulai memproduksi ( air dalam minum kemasan botol 600 ml ) pada tanggal 13 Agustus 2015 dan diresmikan pada tanggal 19 Agustus 2015.

PT. Tirta Investama Plant Langkat memproduksi air minum dalam kemasan beberapa diantaranya kemasan botol 600 ml, kemasan *cup* 240 ml, dan air minum dalam kemasan gallon 19 liter. Hasil produksi dari perusahaan ini didistribusikan ke wilayah Aceh dan Sumatera utara.

PT. Tirta Investama Plant Langkat memiliki hari kerja mulai dari hari senin hingga hari sabtu dengan menggunakan sistem *shif* ( jam kerja ) sebagai berikut :

Shif 1: Pukul 07.00 – 15.00 WIB

Shif 2: Pukul 15.00 – 23.00 WIB

Shif 3: Pukul 23.00 – 07.00 WIB

Untuk hari minggu libur, namun apabila diharuskan untuk bekerja maka karyawan dianggap lembur.

#### **b. Visi Dan Misi Perusahaan**

##### 1) Visi

*To become plant with highest production efficiency, best product quality and safest place to work in AQUA Group at 2020* (untuk menjadikan pabrik dengan efisiensi produksi tertinggi, kualitas produk terbaik dan tempat teraman untuk bekerja di AQUA Goup pada tahun 2020)

##### 2) Misi

- a) *Best performance in SQCDME*
- b) *Strong maintenance organization and management*
- c) *Interdependent in safety*
- d) *Implement Danone values*

## **2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan PT. Tirta Investama Langkat.**

### **a. Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan**

- 1) Nilai-nilai
  - a) Penghargaan terhadap manusia.
  - b) Hak semua orang untuk sehat, selamat dan sejahtera.
  - c) Keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dengan *quality cost, delivery, motivation & environment.*
- 2) Harapan
  - a) Setiap orang bertanggung jawab memastikan keselamatan dan kesehatan kerja dirinya dan orang lain.
  - b) Keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk keberhasilan bisnis
  - c) Nihil kecelakaan dan nihil penyakit akibat kerja dapat dicapai
- 3) Komitmen
  - a) Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi nilai setiap hari.
  - b) Resiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja harus ditindaklanjuti dan dikomunikasikan
  - c) Kerja sama setiap individu untuk pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan.

### **3. Sistem K3 Yang Diterapkan PT Tirta Investama Langkat**

Mengacu pada undang-undang tersebut maka menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai usaha meningkatkan produksi dan produktivitas. Program keselamatan dan kesehatan kerja PT Tirta Investama Plant Langkat

berdasar pada prinsip dasar WISE. WISE merupakan sebuah program yang dikembangkan oleh “Du Pont” yang bertujuan untuk membantu para manajer dan stafnya untuk memperbaiki perilaku dan budaya dalam menciptakan iklim kerja yang aman dan sehat. Terdapat lima prinsip dasar WISE yang digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

- a) *Zero accident* bisa dicapai dan seluruh kecelakaan bisa dicegah.
- b) Perubahan perilaku sangat penting, karena perbuatan tidak aman merupakan penyebab kecelakaan 96%
- c) Keterlibatan aktif dan kerjasama dari setiap orang merupakan faktor utama untuk membangun budaya *safety*.
- d) *Safety line management responsibility and accountibility*.
- e) *Good safety good performance*

#### **4. Fasilitas Dan Sarana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan**

PT Tirta Investama Plant Langkat berusaha untuk memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung untuk melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja.

- a) Asuransi kesehatan  
diberikan kepada karyawan adalah asuransi bagi karyawan dan keluarga (anak dan istri) yang bekerja sama Assurance dan BPJS ketenagakerjaan.
- b) Kotak pertolongan pertama kecelakaan (P3K)

Kotak P3K diletakkan disetiap ruang bagian perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah penanganan medis yang masuk dalam kategori *first aid* (luka ringan).

- c) Sarana toilet dan Musholah
- d) Ruang ganti karyawan dan *looker Room*
- e) Penyediaan air minum

Setiap karyawan diberikan fasilitas air minum isi ulang setiap minggu

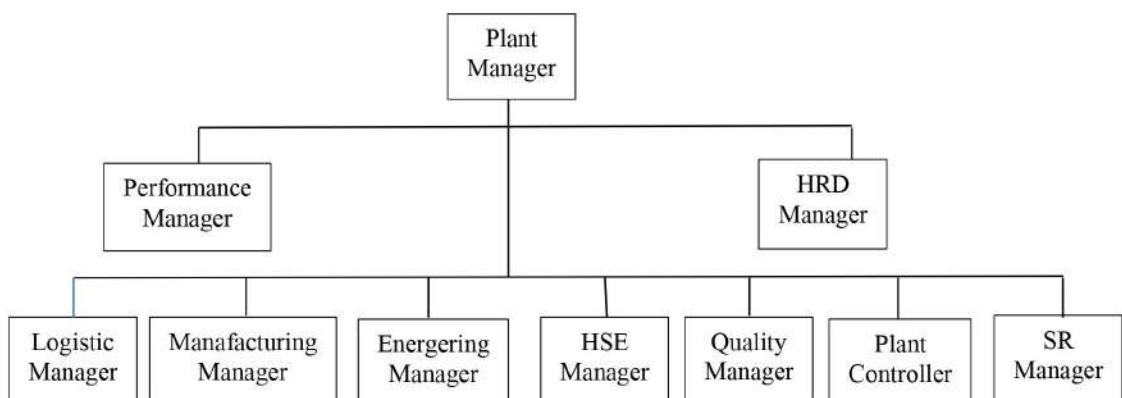
- f) Extra fooding

Merupakan fasilitas makan berupa roti dan susu bagi karyawan yang bekerja pada *shift* malam.

- g) Poliklinik perusahaan
- h) Kantin
- i) Gazebo

Gazebo merupakan tempat istirahat karyawan serta *smooking area* bagi karyawan.

### c. Struktur Oraganisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tirta Investama Langkat**

*Sumber: PT. Tirta Investama Langkat (2020)*

#### **d. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab**

##### 1) *Plant Manager*

Memimpin, mengontrol, dan mengawasi keseluruhan dari operasi yang berjalan di pabrik dan juga bertanggung jawab semua kegiatan di pabrik.

##### 2) *Performance Manager*

- a) Mengatur Staf Bawahan. ...
- b) Mampu Menerangkan Job Description Dengan Baik. ...
- c) Melakukan Briefing atau Pengarahan Ke Staf Bawahan. ...
- d) Mengontrol dan Memberikan Evaluasi. ...
- e) Memberikan Motivasi.

##### 3) *Energering Manager*

Memiliki tanggung jawab utama untuk mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kamu akan melakukan ini dengan memimpin sekelompok insinyur dan membuat keputusan-keputusan penting.

##### 4) *HRD Manager*

- a) Mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia dan berbagai macam prosedur yang berkaitan dengan staff di dalam perusahaan
- b) Bertanggung jawab atas pengembangan dan perencanaan tujuan bagian HR, tujuan serta sistem atau prosedur pelaksanaannya

##### 5) *Logistic Manager*

Mengurus sistem untuk mengawasi proses arus dari logistik dari mulai penyimpanan, pengantaran yang strategis untuk material, bahan-bahan atau

suku cadang, dan juga barang jadi atau produk akhir agar dapat dimanfaatkan secara maksimal

6) *Manufacturing Manager*

- a) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- c) Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer.
- d) Menentukan standar kontrol kualitas.
- e) Mengawasi proses produksi.

7) *HSE Manager*

Merencanakan, membuat, melakukan dan mengevaluasi program keselamatan dan juga kesehatan kerja dengan detail tugasnya adalah sebagai berikut: Melakukan identifikasi sekaligus pemetaan dari potensi bahaya yang berpeluang terjadi pada lingkungan kerja

8) *Quality Manager*

- a) Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi.
- b) Melakukan monitoring proses pembuatan produk.
- c) Melakukan verifikasi kualitas produk.
- d) Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.

9) *Plant Controller*

Memilih dan menentukan metode akuntansi yang digunakan, memonitoring dan audit internal, mengawasi proses pelaksanaan akuntansi keuangan,

mengawasi pelaksanaan akuntansi manajemen dan mengawasi pelaksanaan perpajakan perusahaan

#### 10) *SR Manager*

- Mengelola dan mengembangkan sistem hr di dalam perusahaan
- Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan
- Bertanggung jawab penuh terhadap absensi
- Membentuk format terbaik proses rekrutmen dan orientasi
- Melakukan evaluasi tingkat kepuasan karyawan
- Merencanakan pelaksanaan training dan mengevaluasinya.

### B. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis pembagian tugas setiap karyawan dan masa kerja.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	49	100.0	100.0	100.0
Perempuan	0	0	0	0
Total	0	100,0	100,0	

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Investama Langkat yang menjadi responden adalah semua kelamin laki-laki yaitu 49 orang atau sebesar 100% dari seluruh responden.



## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	33	67.3	67.3	67.3
25-30 Tahun	16	32.7	32.7	100.0
Total	49	100,0	100,0	

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Investama Langkat yang menjadi responden berusia 20 – 25 tahun, yaitu 33 orang atau sebesar 67.3% dari total responden.

## 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 4.3.**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	45	91.9	91.9	91.9
S1	4	8,1	8,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Investama Langkat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 45 orang atau 91.9% dari total responden.

## 4. Karakteristik Berdasarkan Pembagian Kerja

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pembagian kerja:

**Tabel 4.4.**  
**Pembagian Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Packing	40	71.9	71.9	71.9
Filler	9	18,3	18,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Investama Langkat yang menjadi responden dari pembagian kerja yaitu Packing sebanyak 40 orang atau 81.7% dari total responden.

### 5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pembagian kerja:

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	40	71.9	71.9	71.9
4-6 Tahun	9	18,3	18,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Investama Langkat yang menjadi responden memiliki masa kerja yaitu 1 – 3 Tahun yaitu 40 orang atau 81.7% dari total responden.

### C. Deskripsi Varabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan kemampuan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 49 orang.

**Tabel 4.6 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Manuntun (2014)

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

### 1. Motivasi

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator tanggung jawab, keinginan berprestasi, minat atas pekerjaan, hubungan kerja dan perencanaan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berani mengambil resiko dalam bekerja		Karyawan mampu memperbaiki kualitas kerja yang dilakukannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	2,6
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	8	16,3	4	8,2
Setuju	27	55,1	26	53,1
Sangat Setuju	14	28,6	15	30,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1224		4,0612	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk karyawan berani mengambil resiko dalam bekerja, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1224.
- b) Untuk karyawan mampu memperbaiki kualitas kerja yang dilakukannya, sebanyak 26 responden (53,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0612.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Berprestasi (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan ingin menjadi yang terbaik dibidangnya di dalam perusahaan		Karyawan memiliki target yang mampu mendorong kinerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	9	18,4	8	16,3
Setuju	26	53,1	25	51,0
Sangat Setuju	14	28,6	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1020		3,8163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan ingin menjadi yang terbaik dibidangnya di dalam perusahaan, sebanyak 26 responden (53,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1020.
- b) Untuk item karyawan memiliki target yang mampu mendorong kinerjanya, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8163.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat Atas Pekerjaan (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya		Karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya sehingga mempermudah untuk mencapai target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	8	16,3	8	16,3
Setuju	19	38,8	25	51,0
Sangat Setuju	22	44,9	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,2857		3,8163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya, sebanyak 22 responden (44.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,2857.
- b) Untuk item karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya sehingga mempermudah untuk mencapai target, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8163.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan yang baik		Karyawan memiliki lingkungan dan ruang lingkup kerja yang harmonis.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4,1	-	-
Ragu-ragu	12	24,5	8	16,3
Setuju	25	51,0	27	55,1
Sangat Setuju	10	20,4	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,8776		4,1224	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk karyawan memiliki hubungan yang baik, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8776.
- b) Untuk item karyawan memiliki lingkungan dan ruang lingkup kerja yang harmonis, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1224.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	7	14,3	4	8,2
Setuju	27	55,1	27	55,1
Sangat Setuju	15	30,6	15	30,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1633		4,1020	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 27 responden (51.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1633.
- b) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1020.

## 2. Disiplin

Variabel disiplin (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat dan sanksi hukuman

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan haruslah bekerja sesuai dengan kemampuan mereka.		Beban kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah tepat sesuai kemampuan mereka.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	9	18,4	7	14,3

Setuju	26	53,1	24	49,0
Sangat Setuju	14	28,6	15	30,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1020		4,0408	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan haruslah bekerja sesuai dengan kemampuan mereka, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1020.
- b) Untuk item beban kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah tepat sesuai kemampuan mereka, sebanyak 24 responden (49%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0408.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin bersikap sesuai dengan aturan dalam bekerja		Pemimpin harus memiliki sifat teladan yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Ragu-ragu	10	20,4	10	20,4
Setuju	25	51,0	25	51,0
Sangat Setuju	14	28,6	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0816		3,8776	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item pemimpin bersikap sesuai dengan aturan dalam bekerja, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0816.
- b) Untuk item pemimpin harus memiliki sifat teladan yang baik, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8776.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan ( $X_{2.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan bersikap adil pada setiap karyawan		Perusahaan tidak ada yang membeda-bedakan setiap karyawan yang bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Ragu-ragu	5	10,2	10	20,4
Setuju	23	46,9	25	51,0
Sangat Setuju	21	42,9	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,3265		3,8776	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk perusahaan bersikap adil pada setiap karyawan, sebanyak 23 responden (46.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,3265.
- b) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8776.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat ( $X_{2.4}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	-	-
Tidak Setuju	2	4,1	-	-
Ragu-ragu	14	28,6	9	18,4
Setuju	22	44,9	26	53,1
Sangat Setuju	10	20,4	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,7755		4,1020	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,



- a) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10.
- b) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus diberi sanksi hukum sesuai kesalahan yang mereka lakukan		Harus ada sanksi hukum di dalam perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	10,2
Ragu-ragu	9	18,4	6	12,2
Setuju	26	53,1	24	49,0
Sangat Setuju	14	28,6	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1020		3,9592	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus diberi sanksi hukum sesuai kesalahan yang mereka lakukan, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1020.
- b) Untuk item harus ada sanksi hukum di dalam perusahaan, sebanyak 24 responden (49%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9592.

### 3. Kemampuan

Variabel kemampuan (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*skill*) dan kesanggupan kerja

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	10	20,4	8	16,3
Setuju	27	55,1	25	51,0
Sangat Setuju	12	24,5	12	24,5
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0408		3,9184	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0408.
- b) Untuk item harus pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada, sebanyak 25 responden (51%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9185.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dan memecahkan masalah.		Dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan mampu mengembangkan standart kerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	13	26,5	9	18,4
Setuju	26	53,1	27	55,1
Sangat Setuju	10	20,4	8	16,3
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,9388		3,7347	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dan memecahkan masalah, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9388.
- b) Untuk item dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan mampu mengembangkan standart kerja yang baik, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7347.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman ( $X_{3.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Standart karyawan perusahaan harus memiliki pengalaman dalam bekerja		Karyawan harus memiliki pengalaman lebih dalam bekerja agar bisa tercapai sesuai target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	10	20,4	9	18,4
Setuju	21	42,9	27	55,1
Sangat Setuju	18	36,7	8	16,3
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1633		3,7347	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item dengan standart karyawan perusahaan harus memiliki pengalaman dalam bekerja, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7347.
- b) Untuk item karyawan harus memiliki pengalaman lebih dalam bekerja agar bisa tercapai sesuai target, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7347.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mempunyai keterampilan ( <i>skill</i> ) untuk mengembangkan program kerja perusahaan		Setiap karyawan harus memiliki keterampilan dalam menggunakan alat mesin yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	-	-
Tidak Setuju	3	6,1	-	-
Ragu-ragu	13	26,5	10	20,4
Setuju	23	46,9	27	55,1
Sangat Setuju	9	18,4	12	24,5
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,7347		4,0408	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan mempunyai keterampilan (*skill*) untuk mengembangkan program kerja perusahaan, sebanyak 23 responden (46.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7347.
- b) Untuk item setiap karyawan harus memiliki keterampilan dalam menggunakan alat mesin yang ada, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0408.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesanggupan Kerja (X<sub>3.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	10,2
Ragu-ragu	9	18,4	5	10,2
Setuju	27	55,1	27	55,1
Sangat Setuju	13	26,5	12	24,5
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0816		3,9388	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

#### 4. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 6 (enam) indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan harus memiliki kualitas (mutu) yang dihasilkan dari pekerjaan		Karyawan harus meningkatkan kualitas untuk peningkatan karir mereka.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	11	22,4	9	18,4
Setuju	27	55,1	23	46,9
Sangat Setuju	11	22,4	13	26,5
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0000		3,9184	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020.

- a) Untuk item karyawan harus memiliki kualitas (mutu) yang dihasilkan dari pekerjaan, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,000.
- b) Untuk item karyawan harus meningkatkan kualitas untuk peningkatan karir mereka, sebanyak 23 responden (46.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9184.

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan harus dapat mencapai target produksi sesuai dengan ketetapan perusahaan		Karyawan bekerja harus menghasilkan jumlah produksi yang baik dan sesuai target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	12	24,5	9	18,4
Setuju	24	49,0	26	53,1
Sangat Setuju	13	26,5	10	20,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0204		3,8367	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan harus dapat mencapai target produksi sesuai dengan ketetapan perusahaan, sebanyak 24 responden (49%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0204.
- b) Untuk item karyawan bekerja harus menghasilkan jumlah produksi yang baik dan sesuai target, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8367.

**Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Y<sub>3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak boleh bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan		karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	9	18,4	9	18,4
Setuju	21	42,9	26	53,1
Sangat Setuju	19	38,8	10	20,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,2041		3,8367	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item karyawan tidak boleh bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan, sebanyak 21 responden (42.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,2041.
- b) Untuk item karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan perusahaan, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8367.

**Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y<sub>4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap aktivitas yang dilakukan karyawan semua biaya akan ditanggung perusahaan		Semua biaya yang dikeluarkan tidak ada sangkut pautnya dengan karyawan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	-	-
Tidak Setuju	3	6,1	-	-
Ragu-ragu	13	26,5	11	22,4
Setuju	24	49,0	27	55,1
Sangat Setuju	8	16,3	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,7143		4,000	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,*

- a) Untuk item setiap aktivitas yang dilakukan karyawan semua biaya akan ditanggung perusahaan, sebanyak 24 responden (49%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7143.
- b) Untuk item semua biaya yang dikeluarkan tidak ada sangkut pautnya dengan karyawan, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,000.

**Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y<sub>5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Haruslah ada pengawasan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan		Pekerjaan akan berjalan lancar jika ada pengawasan setiap karyawan yang sedang bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	10	20,4	8	16,3
Setuju	26	53,1	23	46,9
Sangat Setuju	13	26,5	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0612		3,9592	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item haruslah ada pengawasan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0612.
- b) Untuk item pekerjaan akan berjalan lancar jika ada pengawasan setiap karyawan yang sedang bekerja, sebanyak 23 responden (46.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9592.

**Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Karyawan (Y<sub>6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sesama karyawan harus saling rukun dan akur		Karyawan harus bekerja sama dan saling tolong menolong.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	12	24,5	13	26,5
Setuju	26	53,1	26	53,1
Sangat Setuju	11	22,4	10	20,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,9796		3,7564	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,



- a) Untuk item sesama karyawan harus saling rukun dan akur, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9796.
- b) Untuk item karyawan harus bekerja sama dan saling tolong menolong, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan setuju, dengan rata-rata 3,9388.

#### D. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 4.28.**  
**Uji Validitas Motivasi**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Motivasi (X1)	P1	,673	.300	Valid
		P2	,709		Valid
		P3	,498		Valid
		P4	,730		Valid
		P5	,620		Valid
		P6	,730		Valid
		P7	,417		Valid
		P8	,673		Valid
		P9	,481		Valid
		P10	,413		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 49$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi (X1) telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator penelitian

tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.29.**  
**Uji Validitas Disiplin**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Disiplin (X2)	P1	,721	.300	Valid
		P2	,697		Valid
		P3	,606		Valid
		P4	,675		Valid
		P5	,633		Valid
		P6	,675		Valid
		P7	,437		Valid
		P8	,721		Valid
		P9	,531		Valid
		P10	,536		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 49$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.30. Uji Validitas Kemampuan**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Kemampuan (X3)	P1	,806	.300	Valid
		P2	,732		Valid
		P3	,561		Valid
		P4	,670		Valid
		P5	,668		Valid
		P6	,670		Valid
		P7	,399		Valid

	P8	,806	Valid
	P9	,729	Valid
	P10	,358	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 49$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kemampuan (X3) telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid

**Tabel 4.31. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
4	Kinerja Karyawan (Y)	P1	,721	.300	Valid
		P2	,772		Valid
		P3	,528		Valid
		P4	,697		Valid
		P5	,720		Valid
		P6	,697		Valid
		P7	,375		Valid
		P8	,721		Valid
		P9	,586		Valid
		P10	,517		Valid
		P11	,380		Valid
		P12	,552		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 49$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator

penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Rusiadi, (2014) 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. 32.**  
**Uji Reabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
1	Motivasi	,872	10
2	Disiplin	,883	10
3	Kemampuan	,877	10
4	Kinerja Karyawan	,891	12

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

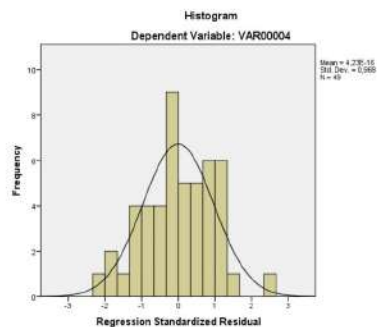
Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel motivasi, disiplin dan kemampuan kerja dan kinerja karyawan lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disajikan kepada responden adalah reliabel atau handal.

## E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

### 1. Uji Normalitas Data

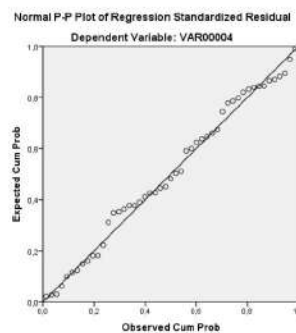
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

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 tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

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

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, disiplin dan kemampuan kerja dan kinerja karyawan terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.33.**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	47,4693878
	Std. Deviation	3,58079249
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,040
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara tidak normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,200 < 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara tidak normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.34.**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,985	8,690		1,034	,307		
Motivasi	,422	,182	,358	2,314	,025	,632	1,582
Disiplin	,022	,178	,019	,125	,901	,637	1,571
Kemampuan	,522	,141	,468	3,709	,001	,952	1,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

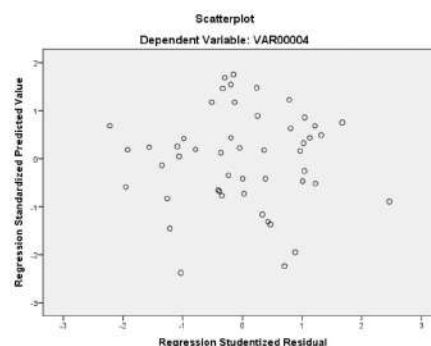
Pada tabel 4.34 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi (X1) mempunyai *Tolerance* = 0,632 dan nilai VIF = 1,582.
- 2) Variabel disiplin (X2) mempunyai *Tolerance* = 0,637 dan nilai VIF = 1,571.
- 3) Variabel kemampuan (X3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,952 dan nilai VIF = 1,050

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa motivasi, disiplin, dan kemampuan mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (motivasi, disiplin, dan kemampuan) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

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.

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

### 1. 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 4.35.**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,985	8,690		1,034	,307		
Motivasi	,422	,182	,358	2,314	,025	,632	1,582
Disiplin	,022	,178	,019	,125	,901	,637	1,571
Kemampuan	,522	,141	,468	3,709	,001	,952	1,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.35. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.985 + .422 X_1 + .022 X_2 + .522 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka: kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8.985.
- 2) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.422 atau 42.2%.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.022 atau 2.2%.
- 4) Jika terjadi peningkatan kemampuan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.522 atau 52.2%.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan (X3).

**Tabel 4.36.**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,985	8,690		1,034	,307		
Motivasi	,422	,182	,358	2,314	,025	,632	1,582
Disiplin	,022	,178	,019	,125	,901	,637	1,571
Kemampuan	,522	,141	,468	3,709	,001	,952	1,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.36. dapat dijelaskan nilai persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 2,314$  pada signifikan = 0.025.
- 2) Variabel disiplin mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 0.125$  pada signifikan = 0.901.
- 3) Variabel kemampuan mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 3.709$  pada signifikan = 0.001.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 49$  responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 2.009$  pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,314 < 2.009$  pada signifikan  $0.025 > 0.05$ , maka  $H_a$  Diterima dan  $H_o$  Ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $0.125 < 2.009$  pada signifikan  $0.901 > 0.05$ , maka  $H_a$  Diterima  $H_o$  Ditolak, yang menyatakan disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3.709 > 2.009$  pada signifikan  $0.001 < 0.05$ , maka  $H_a$  Diterima  $H_o$  Ditolak, yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Simultan**

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui motivasi, disiplin dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.37. Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup> (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615,460	3	205,153	6,990	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1320,744	45	29,350		
	Total	615,460	3	205,153		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kemampuan, disiplin, motivasi

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 6,990$  pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 49$  responden dimana  $df(1) = n - k = 49 - 4 = 45$  kemudian dapat diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 2.42$  pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi, disiplin dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $6,990 > 2.42$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis (H)<sub>4</sub> sebelumnya diterima.

### 3. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya motivasi, disiplin dan kemampuan) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.38. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,272	5,41755

a. Predictors: (Constant), kemampuan, disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Angka *R Square* 0,564 yang dapat disebut koefisien determinasi yang hal ini 56,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 56,4\% = 43,6\%$  dijelaskan dengan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Angka *Adjusted R Square* 0,272 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 27.2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan kemampuan. Sedangkan sisanya  $100\% - 27.2\% = 72.8\%$  dijelaskan dengan variable-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di PT. Tirta Investama Langkat, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,314 < 2.009$  pada signifikan  $0.025 > 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap

ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT. Tirta Investama Langkat akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat secara bersamaan sebesar 0,422 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. Tirta Investama Langkat yang terdiri dari tanggung jawab, keinginan berprestasi, minat atas pekerjaan, hubungan kerja dan perencanaan meningkat, maka kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Daiskal nurul ambarani (2017), Rahemas pamesti (2014), Netri yani (2017) dan M. Syaiful bahri (2016), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah no 1 yaitu karyawan bekerja tidak memenuhi kualitas bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan PT. Tirta Investama Langkat.

## **2. Pengaruh Disiplin Dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin di PT. Tirta Investama Langkat, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $0.251 < 2.009$  pada signifikan  $0.901 > 0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan di terima. Dengan kata lain ketika disiplin di PT. Tirta Investama Langkat yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan

pemimpin, keadilan, waskat dan sanksi hukuman meningkat, maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian M. Syaiful bahri (2016), Muhammad Eza (2017) dan Rizon Pranata (2014), menunjukkan bahwa disiplin tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat telah terlaksana yaitu disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no 2 yaitu karyawan bekerja tidak mampu memenuhi perencanaan program kerja yang sudah dibebankan oleh perusahaan PT. Tirta Investama Langkat sama sekali tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat telah terjawab.

### **3. Pengaruh Kemampuan Dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja di PT. Tirta Investama Langkat, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3.709 > 2.009$  pada signifikan  $0.001 < 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan di terima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh PT. Tirta Investama Langkat akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat secara bersamaan sebesar 0,522 satuan. Dengan kata

lain ketika kemampuan kerja di PT. Tirta Investama Langkat yang terdiri dari pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rehemas Pamesta (2014), Dhea Perdana Coenraad (2016) dan Aprina Wardani (2017), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah no 3 yaitu karyawan tidak bisa bertanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan perusahaan PT. Tirta Investama Langkat

#### **4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kemampuan kerja di PT. Tirta Investama Langkat, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $6,990 > 2.42$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, disiplin dan kemampuan kerja yang dilakukan oleh PT. Tirta Investama Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, waskat dan sanksi hukuman. Disiplin yang terdiri dari



pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja. Kemampuan kerja yang terdiri dari pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak mampu memberikan ide-ide dan kreatifitas untuk perusahaan sehingga tidak ada kemajuan dan tidak berkembang. Hasil Determinasi ( $R^2$ ) dari angka *adjusted R Square* 0,272 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 27.2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan kemampuan

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Teruji dan dapat diterima variabel motivasi (X1) secara parsial menunjukkan nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,314 < 2.009$  pada signifikan  $0.025 > 0.05$ . Besarnya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.422, yang berarti setiap ada motivasi (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,422 satuan.

- 2) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Teruji dan dapat diterima variabel disiplin (X2) menunjukkan nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $0.125 < 2.009$  pada signifikan  $0.901 > 0.05$ . Besarnya pengaruh dari disiplin terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,022 yang berarti setiap ada disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,022.

- 3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Teruji dan diterima variabel kemampuan kerja (X3) menunjukkan nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3.709 > 2.009$  pada signifikan  $0.001 < 0.05$ . Besarnya pengaruh dari kemampuan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar signifikan  $0.001 < 0.05$ ). Besarnya pengaruh dari kemampuan terhadap

kinerja karyawan sebesar 0.522, yang berarti setiap ada kemampuan kerja (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.522.

- 4) Motivasi, disiplin dan kemampuan kerja menunjukkan positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Langkat.

Teruji dan dapat diterima variabel motivasi, disiplin dan kemampuan kerja menunjukkan nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $6,990 > 2.42$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Angka *adjusted R Square* 0,272 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara motivasi, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran yaitu:

- 1) Disarankan kepada manager PT. Tirta Investama Langkat agar mempertahankan karyawan yang menikmati pekerjaan yang dilakukan dan disarankan juga kepada manager PT. Tirta Investama Langkat agar memperhatikan karyawan yang tidak memiliki target yang mampu mendorong kinerjanya. Dengan solusi yang harus dilakukan oleh manager PT. Tirta Investama Langkat yaitu mengadakan family gathering dan pelatihan kepada seluruh karyawan PT. Tirta Investama Langkat.
- 2) Disarankan kepada manager PT. Tirta Investama Langkat bahwa disiplin kerja karyawan yang terdiri tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, waskat dan sanksi hukuman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

maka disarankan kepada manager agar untuk lebih tidak memfokuskan masalah kinerja karyawan terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja.

- 3) Disarankan kepada manager PT. Tirta Investama Langkat agar mempertahankan karyawan yang sanggup mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan dan disarankan juga kepada manager PT. Tirta Investama Langkat agar memperhatikan karyawan yang tidak mempunyai keterampilan atau *skill* untuk mengembangkan program kerja perusahaan. Dengan solusi yang harus dilakukan oleh manager PT. Tirta Investama Langkat yaitu memberikan pelatihan khusus kepada setiap karyawan di bidang masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- 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.
- Chrisna, H. (2019). PENGARUH PERILAKU BELAJAR, PENGENDALIAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, KETERAMPILAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA PRODI AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Dwilita, H. (2019). PERBANDINGAN KINERJA PERBANKAN INDONESIA STUDI PADA BANK UMUM KONVENSIONAL DAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.
- Efendi, B. (2019). Efektivitas Kebijakan Makroprudensial Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia. *JEpa*, 4(2), 72-78.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Faried, A. I., & Sembiring, R. (2019). Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan. Yayasan Kita Menulis.
- 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.
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *JEpa*, 4(2), 90-98.
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84)*.

- Hasibuan, S,P. Malayu. (2014). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen*. Mataharikata : BPFU UGM.
- IRAWAN, S., & SI, M. (2019). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN LEVERAGE TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI. *Jurnal Manajemen*, 11(1)
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coopetence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.
- 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.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Moenir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pakpahan, Drs. Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Perdana Mulya Sarana.
- Raharjo ed al . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Perdana Mulya Sarana.
- Robbins Dan Judge. (2010). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdia, et. al. (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USU press.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainul. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aries, Ivan Dan Imam Ghozali. (2010). *Akuntansi Keperilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan Semarang. B.P. Universitas Diponegoro*.
- Ambarani, Daiska Nurul. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( pada kasus PT Taspen*

Surakarta ). *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

Bahri, M. Syaiful. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Banyuwangi *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Jember.*

Eza, Muhammad. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TRUBA JAYA PALEMBANG. *Program Studi Manajemen,*

Hidayat, Zainul,MM. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang STIE Lumajang.

Hidayat Sobri. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Bintang Mas. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi/Manajemen.*

Pamesti, Rahemas. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Plant Semarang. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Jurnal. Universitas Diponegoro Semarang.*

Perdana, Dhea. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai STIE Pasunda Bandung. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Jurnal. STIE Pasunda Bandung.*

Sugiarto, T. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan di Rumah Sakit Umum Daerah ( Rsud) DR. M. Yunus Bengkulu. *Skripsi. Universitas Bengkulu.*

Yani, Netri. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Program Studi Manajmen, Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi & BIsinis. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang*

## **KUESIONER PENELITIAN**

Bapak responden Yth.

Bersama ini saya memohon kesedian bapak untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan judul ” Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Langkat”. Informasi yang bapak berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jawaban yang bapak berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerasiaan identitas bapak akan kami jaga.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : .....(boleh tidak diisi )
2. Jenis kelamin : a. Laki-Laki  
b. Perempuan
3. Usia : .....Tahun
4. Tingkat pendidikan : a. SMA  
b. S1  
c. S2
5. Masa Kerja :



## **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisinya
2. Berikan tanda check list (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda ketahui.
3. Jawaban yang tersedia ada lima pilihan yaitu :

### **KETERANGAN :**

<b>SS</b>	: Sangat Setuju	: Nilai 5
<b>S</b>	: Setuju	: Nilai 4
<b>KS</b>	: Kurang Setuju	: Nilai 3
<b>TS</b>	: Tidak Setuju	: Nilai 2
<b>STS</b>	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERTANYAAN ATAS VARIABEL Y  
(Kinerja Karyawan)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kualitas (mutu)</b>						
1	Karyawan harus memiliki kualitas (mutu) yang dihasilkan dari pekerjaan					
2	Karyawan harus meningkatkan kualitas untuk peningkatan karir mereka,					
<b>Kuantitas (jumlah)</b>						
3	Karyawan harus dapat mencapai target produksi sesuai dengan ketentuan perusahaan					
4	Karyawan bekerja harus menghasilkan jumlah produksi yang baik dan sesuai target					
<b>Waktu ( jangka waktu)</b>						
5	Karyawan tidak boleh bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan					
6	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan perusahaan					
<b>Penekanan biaya</b>						
7	Setiap aktivitas yang dilakukan karyawan semua biaya akan ditanggung perusahaan.					
8	Semua biaya yang dikeluarkan tidak ada sangkut pautnya dengan karyawan.					
<b>Pengawasan</b>						
9	Haruslah ada pengawasan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.					
10	Pekerjaan akan berjalan lancar jika ada pengawasan setiap karyawan yang sedang bekerja.					
<b>Hubungan antar karyawan</b>						

11	Sesama karyawan harus saling rukun dan akur					
12	Karyawan harus bekerja sama dan saling tolong menolong.					

**PERTANYAAN ATAS VARIABEL X<sub>1</sub>**  
(Motivasi)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Karyawan berani mengambil resiko dalam bekerja					
2	Karyawan mampu memperbaiki kualitas kerja yang dilakukannya					
<b>Keinginan Berprestasi</b>						
3	Karyawan ingin menjadi yang terbaik dibidangnya di dalam perusahaan					
4	Karyawan memiliki target yang mampu mendongkrak kinerjanya					
<b>Minat Atas Pekerjaan</b>						
5	Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya					
6	Karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya sehingga mempermudah untuk mencapai target.					
<b>Hubungan Kerja</b>						
7	Karyawan memiliki hubungan yang baik					
8	Karyawan memiliki lingkungan dan ruang lingkup kerja yang harmonis.					
<b>Perencanaan</b>						
9	Karyawan memiliki rencana jangka pendek, menengah dan panjang					
10	Karyawan memiliki perencanaan dalam bekerja					

**PERTANYAAN ATAS VARIABEL X<sub>2</sub>**  
**(Disiplin)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>						
1	karyawan haruslah bekerja sesuai dengan kemampuan mereka.					
2	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah tepat sesuai kemampuan mereka.					
<b>Teladan Pemimpin</b>						
3	Pemimpin haruslah bersikap sesuai dengan aturan dalam bekerja					
4	Pemimpin harus memiliki sifat teladan yang baik.					
<b>Keadilan</b>						
5	Perusahaan harus bersikap adil pada setiap karyawan.					
6	Tidak ada yang dibedakan setiap karyawan yang bekerja.					
<b>Waskat</b>						
7	Karyawan harus di pantau lebih oleh perusahaan.					
8	Setiap karyawan yang bekerja harus memiliki pengawasan yang khusus.					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
9	Setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus diberi sanksi hukum sesuai kesalahan yang mereka lakukan					
10	Harus ada sanksi hukum di dalam perusahaan.					

**PERTANYAAN ATAS VARIABEL X<sub>3</sub>**  
**(Kemampuan Kerja)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</b>						
1	Karyawan selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dan memecahkan masalah.					
2	Dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan mampu mengembangkan standart kerja yang baik.					
<b>Pelatihan (<i>training</i>)</b>						
3	Karyawan harus mengikuti pelatihan di perusahaan.					
4	Setiap perusahaan harus memberi pelatihan khusus kepada karyawan untuk melatih kemampuan mereka dari setiap bidang					
<b>Pengalaman (<i>experience</i>)</b>						
5	Standart karyawan perusahaan harus memiliki pengalaman dalam bekerja					
6	Karyawan harus memiliki pengalaman lebih dalam bekerja agar bisa tercapai sesuai target.					
<b>Keterampilan (<i>skill</i>)</b>						
7	Karyawan mempunyai keterampilan ( <i>skill</i> ) untuk mengembangkan program kerja perusahaan.					
8	Setiap karyawan harus memiliki keterampilan dalam menggunakan alat mesin yang ada.					
<b>Kesanggupan Kerja</b>						
9	Karyawan harus sanggup mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan.					
10	Karyawan harus semangat dan tidak putus asa dalam bekerja.					

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	49	100.0	100.0	100.0
Perempuan	0	0	0	0
Total	0	100,0	100,0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	33	67.3	67.3	67.3
25-30 Tahun	16	32.7	32.7	100.0
Total	49	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	45	91.9	91.9	91.9
S1	4	8,1	8,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	40	71.9	71.9	71.9
4-6 Tahun	9	18,3	18,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

## 1. Variable (X1) Motivasi

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berani mengambil resiko dalam bekerja		Karyawan mampu memperbaiki kualitas kerja yang dilakukannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	2,6
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	8	16,3	4	8,2
Setuju	27	55,1	26	53,1
Sangat Setuju	14	28,6	15	30,6

Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1224		4,0612	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Keinginan Berprestasi (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan ingin menjadi yang terbaik dibidangnya di dalam perusahaan		Karyawan memiliki target yang mampu mendongkrak kinerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	9	18,4	8	16,3
Setuju	26	53,1	25	51,0
Sangat Setuju	14	28,6	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1020		3,8163	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Minat Atas Pekerjaan (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya		Karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya sehingga mempermudah untuk mencapai target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	8	16,3	8	16,3
Setuju	19	38,8	25	51,0
Sangat Setuju	22	44,9	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,2857		3,8163	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Hubungan Kerja (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Karyawan memiliki hubungan yang baik	Karyawan memiliki lingkungan dan ruang lingkup kerja yang

			harmonis.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4,1	-	-
Ragu-ragu	12	24,5	8	16,3
Setuju	25	51,0	27	55,1
Sangat Setuju	10	20,4	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,8776		4,1224	

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan (X<sub>1.5</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	7	14,3	4	8,2
Setuju	27	55,1	27	55,1
Sangat Setuju	15	30,6	15	30,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1633		4,1020	

## 2. Variabel (X<sub>2</sub>) Disiplin

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X<sub>2.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan haruslah bekerja sesuai dengan kemampuan mereka.		Beban kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah tepat sesuai kemampuan mereka.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	9	18,4	7	14,3
Setuju	26	53,1	24	49,0



Sangat Setuju	14	28,6	15	30,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1020		4,0408	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin bersikap sesuai dengan aturan dalam bekerja		Pemimpin harus memiliki sifat teladan yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Ragu-ragu	10	20,4	10	20,4
Setuju	25	51,0	25	51,0
Sangat Setuju	14	28,6	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0816		3,8776	

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X<sub>2.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan bersikap adil pada setiap karyawan		Perusahaan tidak ada yang membeda-bedakan setiap karyawan yang bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Ragu-ragu	5	10,2	10	20,4
Setuju	23	46,9	25	51,0
Sangat Setuju	21	42,9	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,3265		3,8776	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Waskat (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	-	-
Tidak Setuju	2	4,1	-	-
Ragu-ragu	14	28,6	9	18,4
Setuju	22	44,9	26	53,1
Sangat Setuju	10	20,4	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,7755		4,1020	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Sanksi Hukuman (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus diberi sanksi hukum sesuai kesalahan yang mereka lakukan		Harus ada sanksi hukum di dalam perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	10,2
Ragu-ragu	9	18,4	6	12,2
Setuju	26	53,1	24	49,0
Sangat Setuju	14	28,6	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1020		3,9592	

**3. Variabel X3 ( Kemampuan kerja )**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Pengetahuan (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%

Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	10	20,4	8	16,3
Setuju	27	55,1	25	51,0
Sangat Setuju	12	24,5	12	24,5
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0408		3,9184	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan (X<sub>3,2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dan memecahkan masalah.		Dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan mampu mengembangkan standart kerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	13	26,5	9	18,4
Setuju	26	53,1	27	55,1
Sangat Setuju	10	20,4	8	16,3
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,9388		3,7347	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X<sub>3,3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Standart karyawan perusahaan harus memiliki pengalaman dalam bekerja		Karyawan harus memiliki pengalaman lebih dalam bekerja agar bisa tercapai sesuai target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,1
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	10	20,4	9	18,4
Setuju	21	42,9	27	55,1
Sangat Setuju	18	36,7	8	16,3
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,1633		3,7347	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Keterampilan (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mempunyai keterampilan ( <i>skill</i> ) untuk mengembangkan program kerja perusahaan		Setiap karyawan harus memiliki keterampilan dalam menggunakan alat mesin yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	-	-
Tidak Setuju	3	6,1	-	-
Ragu-ragu	13	26,5	10	20,4
Setuju	23	46,9	27	55,1
Sangat Setuju	9	18,4	12	24,5
Total	49	100,0	49	100,0
<i>Mean</i>	3,7347		4,0408	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Kesanggupan Kerja (X<sub>3.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	10,2
Ragu-ragu	9	18,4	5	10,2
Setuju	27	55,1	27	55,1
Sangat Setuju	13	26,5	12	24,5
Total	49	100,0	49	100,0
<i>Mean</i>	4,0816		3,9388	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Kualitas (Y<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan harus memiliki kualitas ( <i>mutu</i> ) yang dihasilkan dari pekerjaan		Karyawan harus meningkatkan kualitas untuk peningkatan karir mereka.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-

Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	11	22,4	9	18,4
Setuju	27	55,1	23	46,9
Sangat Setuju	11	22,4	13	26,5
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0000		3,9184	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y<sub>2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan harus dapat mencapai target produksi sesuai dengan ketetapan perusahaan		Karyawan bekerja harus menghasilkan jumlah produksi yang baik dan sesuai target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	12	24,5	9	18,4
Setuju	24	49,0	26	53,1
Sangat Setuju	13	26,5	10	20,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0204		3,8367	

### Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Y<sub>3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak boleh bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan		karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,0
Tidak Setuju	-	-	3	6,1
Ragu-ragu	9	18,4	9	18,4
Setuju	21	42,9	26	53,1
Sangat Setuju	19	38,8	10	20,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,2041		3,8367	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Penekanan Biaya (Y<sub>4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap aktivitas yang dilakukan karyawan semua biaya akan ditanggung perusahaan		Semua biaya yang dikeluarkan tidak ada sangkut pautnya dengan karyawan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	-	-
Tidak Setuju	3	6,1	-	-
Ragu-ragu	13	26,5	11	22,4
Setuju	24	49,0	27	55,1
Sangat Setuju	8	16,3	11	22,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,7143		4,000	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Pengawasan (Y<sub>5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Haruslah ada pengawasan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan		Pekerjaan akan berjalan lancar jika ada pengawasan setiap karyawan yang sedang bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	8,2
Ragu-ragu	10	20,4	8	16,3
Setuju	26	53,1	23	46,9
Sangat Setuju	13	26,5	14	28,6
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	4,0612		3,9592	

**Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Hubungan Antar Karyawan (Y<sub>6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sesama karyawan harus saling rukun dan akur		Karyawan harus bekerja sama dan saling tolong menolong.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	12	24,5	13	26,5

Setuju	26	53,1	26	53,1
Sangat Setuju	11	22,4	10	20,4
Total	49	100,0	49	100,0
Mean	3,9796		3,7564	

## Uji Validitas

### 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	36,3469	24,231	,673	,854
X1.2	36,4082	22,622	,709	,849
X1.3	36,3673	25,196	,498	,866
X1.4	36,6531	21,398	,730	,847
X1.5	36,1837	24,070	,620	,857
X1.6	36,6531	21,398	,730	,847
X1.7	36,5918	25,205	,417	,872
X18	36,3469	24,231	,673	,854
X1.9	36,3061	25,467	,481	,867
X1.10	36,3673	25,154	,413	,873

### 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	36,1429	24,958	,721	,866
X2.2	36,2041	23,916	,697	,865
X2.3	36,1633	25,556	,606	,873
X2.4	36,3673	23,779	,675	,867
X2.5	35,9184	25,702	,633	,871
X2.6	36,3673	23,779	,675	,867
X2.7	36,4694	25,588	,437	,887
X2.8	36,1429	24,958	,721	,866
X2.9	36,1429	26,167	,531	,877
X2.10	36,2857	24,667	,536	,879

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	35,2857	26,417	,806	,866
X3.2	35,4082	25,372	,732	,868
X3.3	35,3878	27,909	,561	,880
X3.4	35,5918	25,163	,670	,873
X3.5	35,1633	26,764	,668	,873
X3.6	35,5918	25,163	,670	,873
X3.7	35,5918	27,830	,399	,894
X3.8	35,2857	26,417	,806	,866
X3.9	35,2449	26,939	,729	,871
X3.10	35,3878	28,367	,358	,896

**Item-Total Statistics**

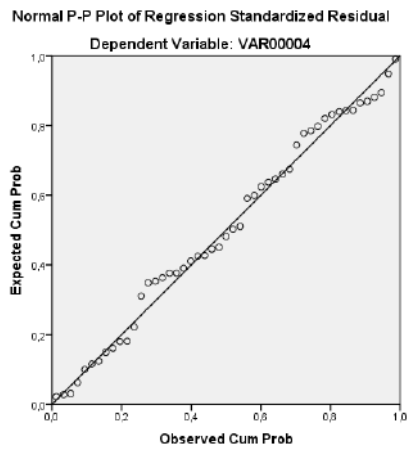
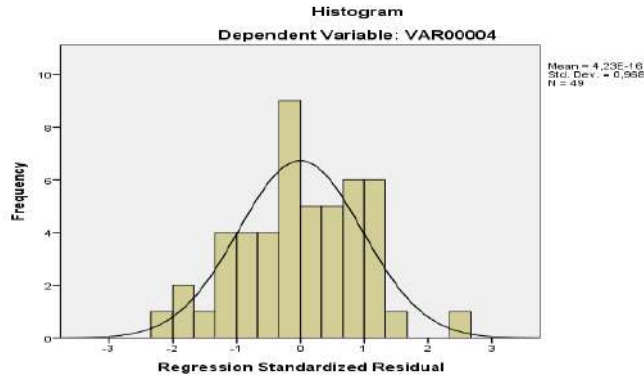
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	43,4694	34,171	,721	,877
Y.2	43,5510	31,836	,772	,872
Y.3	43,4490	35,294	,528	,886
Y.4	43,6327	32,404	,697	,877
Y.5	43,2653	33,657	,720	,876
Y.6	43,6327	32,404	,697	,877
Y.7	43,7551	35,564	,375	,896
Y.8	43,4694	34,171	,721	,877
Y.9	43,4082	35,080	,586	,883
Y.10	43,5102	34,172	,517	,888
Y.11	43,4898	36,672	,380	,893
Y.12	43,5306	35,338	,552	,885

**Uji Reabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
1	Motivasi	,872	10
2	Disiplin	,883	10
3	Kemampuan	,877	10
4	Kinerja Karyawan	,891	12



## Uji Normalitas dan P-Plot



## Uji Komogorov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	47,4693878
	Std. Deviation	3,58079249
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,040
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

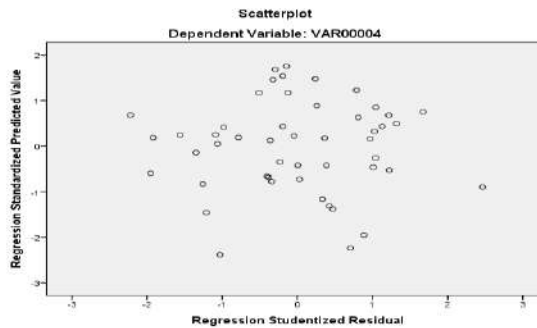
## Uji Multikolariti, Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,985	8,690		1,034	,307		
Motivasi	,422	,182	,358	2,314	,025	,632	1,582
Disiplin	,022	,178	,019	,125	,901	,637	1,571
Kemampuan	,522	,141	,468	3,709	,001	,952	1,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Heterodastisitas



### Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup> (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615,460	3	205,153	6,990	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1320,744	45	29,350		
	Total	615,460	3	205,153		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kemampuan, disiplin, motivasi

### Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,272	5,41755

a. Predictors: (Constant), kemampuan, disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

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



**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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



39	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	31
40	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	33
42	4	4	3	1	3	1	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
43	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	3	3	5	5	4	5	3	3	4	3	38
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
45	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	31
46	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
47	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	38	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	39
48	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	30	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	35
49	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	35	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	28

## TABULASI DATA

Kemampuan (X3)												Kinerja Karyawan (Y)												
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	54
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	51
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	53
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	56
7	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
8	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	55
10	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	52
12	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	56
13	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	52
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	56
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
16	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
18	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	54
19	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	51
21	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	48
22	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	39	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	54
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	46
24	3	2	4	2	3	2	2	3	3	5	29	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	45
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
26	4	4	3	1	3	1	4	4	4	4	32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	52
27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	48
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	48
29	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	34	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
30	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	34	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	35
31	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	44
32	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	30	4	4	3	1	3	1	4	4	3	4	4	3	38
33	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	36	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	43
34	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	43
36	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	34	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	40
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	46
38	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	29	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	36
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	43

40	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	34	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	34
41	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	45
42	4	4	3	1	4	1	3	4	4	4	32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	43
43	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
44	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	42	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	38
45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	39
47	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	40
48	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40	3	3	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	45
49	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	46	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	43