

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUM PERUMNAS REGIONAL
1 MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
AHENNY BR BUTAR BUTAR
16.832.0006**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUM PERUMNAS REGIONAL
1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Akuntansi*



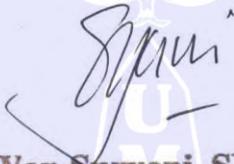
**OLEH :
AHENNY BR BUTAR BUTAR
16.832.0006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
Nama : **AHENNY BR BUTAR BUTAR**
NPM : 16.832.0006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


(Dr. Wan Suryani, SE, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Ihsan Fikendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 30/September/2020

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.



Medan, 30 September 2020
Yang membuat Pernyataan,



Ahenny Br Butar Butar
Npm. 16.832.0006

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademi Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Ahenny Br Butar Butar

Npm : 16.832.0006

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

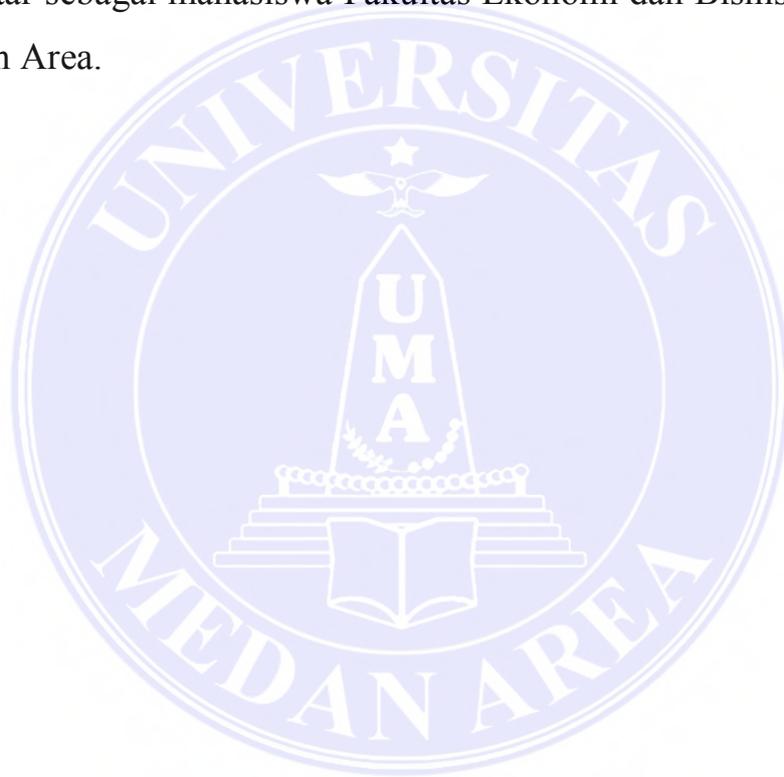
Pada tanggal : 30 September 2020



Npm. 16.832.0006

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Ambar Jaya Dusun III Desa Gotting Sidodadi, Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatra Utara , Pada tanggal 29 September 1997 dari ayah Jahisar Butar Butar dan Ibu Sarmini Tambun . Peneliti merupakan anak kedua dari enam bersaudara. Tahun 2016 peneliti lulus dari SMK Negeri 1 Kota Pematang Siantar, dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum perumnas regional 1 medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*). Dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perum perumnas regional 1 medan, penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 65 karyawan. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) secara parsial koefisien regresi variabel disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,228 > 1,998$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,030 < 0,05$) Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi $t_{hitung} >$ pada nilai t_{tabel} ($12,544 > 1,998$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) Artinya bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai f_{hitung} 101.792 sedangkan f_{tabel} 3,14 dengan nilai sig adalah 0,000. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,759, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mampu menerangkan bahwa kinerja karyawan sebesar 76,7 % dan sedangkan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : disiplin kerja, dan motivasi, terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORKING DISCIPLINE AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE ON PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

The purpose of this study was to determine how the influence of work discipline and motivation on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan. This type of research is associative research, where variables are measured by a Likert scale. The data collection method is done by interview (interview). With a questionnaire and documentary study. The population in this study were all employees at Perum Perumnas Regional 1 Medan, sampling with saturated sampling method or better known as the census. In this study, the sample used was 65 employees. Data processing using SPSS version 20, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results of this study indicate that: (1) partially the regression efficiency of the work discipline variable $t_{count} > t_{table}$ ($2,228 > 1,998$), and the significance value is smaller than the probability value ($0.030 < 0.05$) This means that the work discipline variable has a significant effect on employee performance, partially motivation $t_{count} > t_{table}$ value ($12.544 > 1.998$) and the significant value is smaller than the probability value ($0.000 < 0.05$) This means that the motivation variable has a partial effect on employee performance. Simultaneously it shows that the variables of work discipline and motivation have a significant effect on employee performance because the value of f_{count} is 101.792 while f_{table} is 3.14 with a sig value of 0.000. The coefficient of determination is 0.759, this shows that work discipline and motivation are able to explain that employee performance is 76.7% and the remaining 23.3% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: work discipline, and motivation, on employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan Kasih Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan**”. Skripsi ini disusun untuk melngkapi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyelesaian Skripsi ini Peneliti banyak mendapat bantuan,bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan sekaligus dosen pembimbing peneliti
4. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si, Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Medan Area sekaligus ketua sidang Peneliti.
6. Teristimewa kepada orang tua saya tercinta Ayahanda Jahisar Butar Butar dan Ibunda Sarmini Tambun yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus dan memberikan dukungan serta doa yang tiada tara sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dahrul Siregar SE, M.Si. Selaku sekretaris pembimbing yang telah memberikan masukan berharga dan pengertian kepada peneliti.
8. Seluruh keluarga yang tersayang abang, dan adik-adik peneliti Ahen, Andreas Alfredo, Rosmida, Ariel Syahputra, Agus Aditya yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

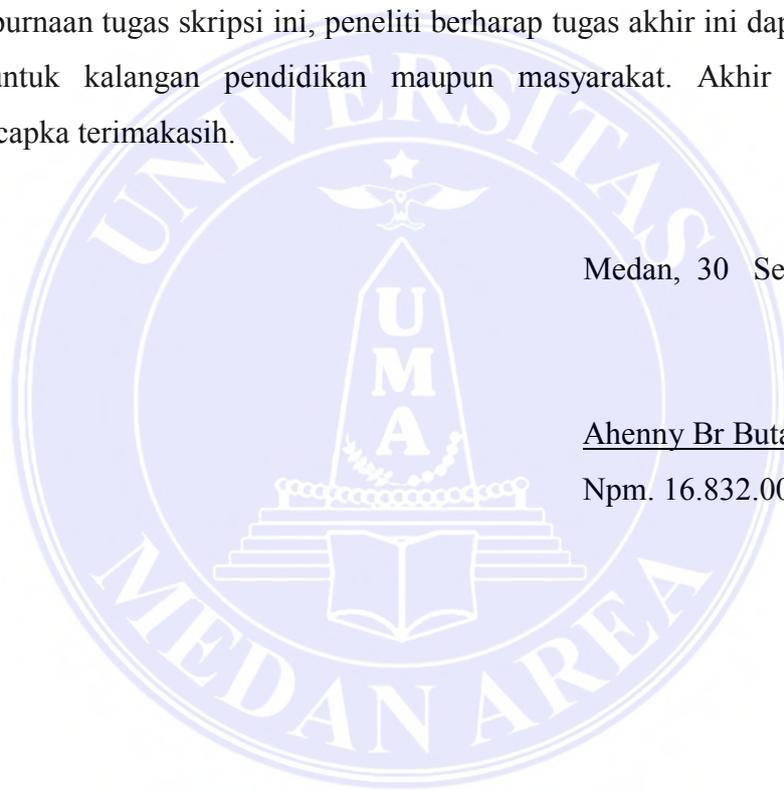
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah memberikan ilmu Pengetahuan kepada penulis.
10. Kepada Sahabat peneliti, Ayu Azhari, Edriani Hartati Siregar, Misra Joviana Girsang, Ratna Sari Br sijabat, Novida Tambunan, Mira Hasmara, Ropita Tumangger, Desi Setyawati, Tumpal Situmorang yang telah sangat membantu peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas skripsi ini, peneliti berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih.

Medan, 30 September 2020

Ahenny Br Butar Butar

Npm. 16.832.0006



DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS	
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
RIWAYAT HIDUP	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Disiplin Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	8
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	10
2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja	11
2.1.5 Manfaat Disiplin Kerja	12
2.2 Motivasi	13
2.2.1 Pengertian Motivasi	13
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.2.3 Teori-teori Motivasi.....	20
2.2.4 Indikator Motivasi.....	23
2.2.5 Tujuan Motivasi dan Manfaat Motivasi.....	24
2.3 Kinerja Karyawan	25
2.3.1 Pengertian Pengertian Kinerja Karyawan	25

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Indikator Kinerja.....	27
2.3.4 Tujuan Kinerja Karyawan.....	27
2.3.5 Manfaat Kinerja Karyawan.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Konseptual.....	31
2.6 Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Jenis Penelitian.....	33
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.1.3 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Populasi Dan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel.....	34
3.3 Defenisi Operasional Variabel Peneliti.....	35
3.4 Jenis Dan Sumber Penelitan.....	36
3.4.1 Jenis Data.....	36
3.4.2 Sumber Data.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji Validitas dan Rentabilitas.....	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.7 Uji Hipotesis.....	42
3.8 Koefisien Determinasi (R^2).....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum Perum Perumnas Regional 1 Medan	44
4.1.2 Visi dan Misi Perum Perumnas Regional 1 Medan.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi.....	45
4.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	46

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2 Berdasarkan Usia Responden.....	47
4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
4.3 Penyajian Data Angket Responden Penelitian.....	48
4.3.1 Variabel Disiplin Kerja	49
4.3.2 Variabel Motivasi.....	51
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan	53
4.4 Metode Analisis Data.....	56
4.4.1 Uji Validitas	56
4.4.2 Uji Realibilitas	58
4.5 Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1 Uji Normalitas Data.....	59
4.5.2 Uji Multikolinieritas	61
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	62
4.5.4 Model Regresi Linier Berganda	64
4.6 Uji Hipotesis	66
4.6.1 Uji Parsial (t).....	66
4.6.2 Uji Simultan (F).....	68
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.7 Pembahasan.....	71
4.7.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	71
4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.....	72
4.7.3 Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2	Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Devisi	34
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket.....	38
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2	Usia Responden	47
Tabel 4.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)	49
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X2)	51
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.7	Etimasi Uji Validitas	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabelitas Variabel X1,X2 dan Y.....	58
Tabel 4.9	One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.11	Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.12	Uji t.....	67
Tabel 4.13	Uji F.....	69
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi (R^2)	70

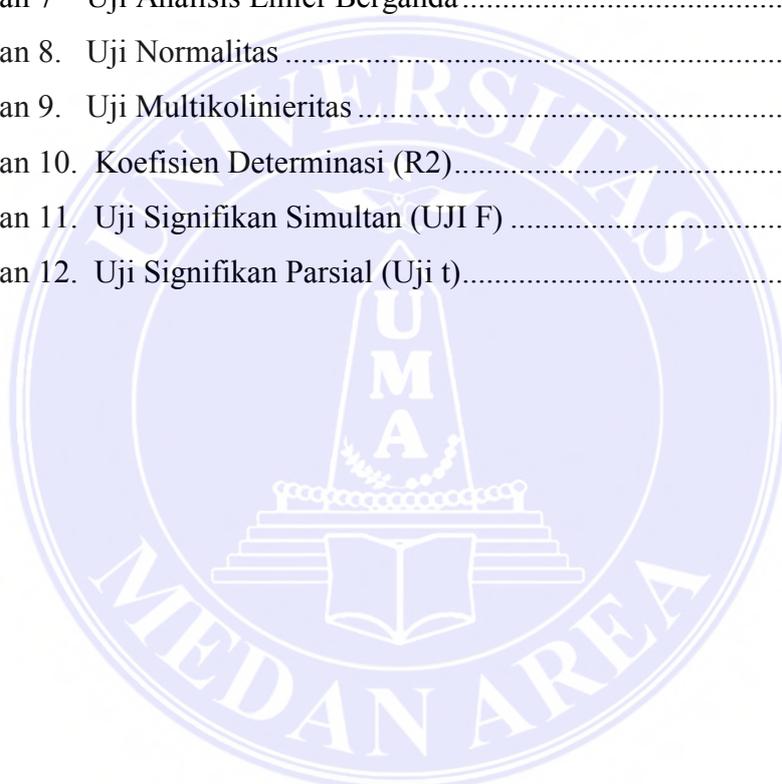
DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	60
Gambar 4.3	Grafik Normal Probability.....	61
Gambar 4.4	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	77
Lampiran 2.	Distribusi Jawaban Responden.....	80
Lampiran 3.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	85
Lampiran 4.	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja.....	90
Lampiran 5.	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi	92
Lampiran 6.	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan (Y).....	95
Lampiran 7	Uji Analisis Linier Berganda.....	95
Lampiran 8.	Uji Normalitas	95
Lampiran 9.	Uji Multikolinieritas	97
Lampiran 10.	Koefisien Determinasi (R ²).....	97
Lampiran 11.	Uji Signifikan Simultan (UJI F)	97
Lampiran 12.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perum Perumnas Regional 1 Medan adalah badan usaha milik Negara (BUMN) yang berbetuk perusahaan umum (perum) yang berbasis nasional. Sebagai badan usaha milik Negara perumnas melaksanakan tugas pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah kebawah. Perusahaan didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan peraturan pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui peraturan pemerintah No.15 Tahun 2004 Tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan Tahun 1974, perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioneer dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah kebawah.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju-mundurnya suatu organisasi di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu pengorganisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing yang baik, termasuk organisasi pemerintah. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan

yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlumenghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula, karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu kegiatan yang

sungguh-sungguh yang didukung kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya didalam lingkungan tertentu .

Disiplin kerja seseorang karyawan tidak dilihat hanya dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu di perhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagaimana manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar

organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membuat maju bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan tenaga kerja yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut (Sriyanto 2010) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun masalah kinerja karyawan pada temuan awal objek yang diteliti di perum perumnas regional 1 medan ditemui berbagai permasalahan antar lain :

1. Karyawan perusahaan yang masih diluar kantor pada jam kerja sehingga waktu terbuang percuma yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal.
2. Karyawan juga merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan yang masih rendah.
3. Masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan, seperti dalam pelatihan bahasa inggris, pelatihan system informasi.
4. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan kurangnya komunikasi antara bawahan terhadap pimpinan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dirumuskan masalah disiplin kerja dan motivasi pada Perum Perumnas Regional 1 Medan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data secara khusus. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan di bidang Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mengetahui gambaran tentang perum perumnas regional 1 medan dan menambah informasi bagi pihak yang berkepentingan.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat 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 menanti semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut (Rivai dan Sagala 2013). Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarannya. Disiplin kerja juga suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan terciptanya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat. penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan 2015) disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin, sulit bagi

organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Ke disiplin harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan ada dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2013) disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dan mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan ini bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik. Maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut (Sutrisno 2011)

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Adatidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan-perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, jam kerja pukul 08:00, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka harus ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan berjanji tidak akan membuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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 mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

1. saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
2. melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian
3. sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja itu dapat didefinisikan sebagai sikap, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja Menurut (Singodimejo 2016)

1. Aturan waktu

Dapat dilihat dari jam kerja masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Peraturan perusahaan

Terdapat peraturan seperti peraturan dasar tentang berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja sangat penting. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku,

baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5 Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2009:88), mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan:

1. Bagi organisasi

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh

kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan. Menurut (Malthis 2010) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Namun pada sisi lain kebijakan itu bukan berarti solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain dapat memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu. Meski demikian pada manajer terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawan mereka agar hasil kerja semakin baik. Menurut (Sunyoto

2016) Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Berbagai permasalahan motivasi yang dihadapi oleh banyak perusahaannya untuk memecahkan permasalahan dalam jangka pendek saja, sebagai bukti ini ditemukan masih banyak permasalahan yang berulang-ulang pada persoalan yang sama, sehingga para manajer terlihat kewalahan mencari metode yang paling tepat. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Hasil-hasil temuan itu sangat bermanfaat bagi perusahaan yang memiliki masalah motivasi yang sama, dan juga menjadi landasan untuk memecahkan masalah yang berbeda. Manajer yang baik hanya memilih teori motivasi yang sesuai dengan situasi yang dialami perusahaannya.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno 2011) Bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan tersebut.

1. Faktor Internal

faktor internal yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja,

apakah pekerjaan itu baik atau jelek, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup memiliki kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi
2. Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja .contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya , untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri,nama baik kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pemimpin yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyelesaikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan bekerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum dan yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan . karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal itu adalah :

a. kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pemimpin perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. kompensasi yang memadai

kompensai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong parakaryawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi

yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelas bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. supervisi yang baik

fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan ada promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. status dan tanggung jawab

status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang mereka dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. peraturan yang *fleksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para

karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3 Teori - Teori Motivasi

Banyak teori yang dapat digunakan oleh organisasi, yaitu teori yang berhubungan dengan upaya mengidentifikasi apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan kerja yang mendorong dan mempertahankan perilaku.

Teori kepuasan itu diantaranya :

1. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk memenuhi kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

2. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Mengemukakan bahwa manusia bahwa teori hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan dari harta bendanya.
- c. Kebutuhan hubungan sosial, yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama.
- d. Kebutuhan pengakuan, yaitu membutuhkan adanya penghargaan diri dari dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

3. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang kerja.

- a. Kebutuhan untuk mencapai (*Need for achievement*), yaitu diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. Kebutuhan untuk afiliasi (*Need for affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. Butuh tenaga (*Need for power*), kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

4. Frederick Hezberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang.

1. Faktor pemeliharaan, merupakan fakto yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan.
2. Faktor motivasi, merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam orang yg bersangkutan.

5. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Clayton P. Alderfer mengemukakan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) teori inimerupakan modifikasi dsri teori hierarki kebutuhan Maslow. Ada beberapa macam kebutuhan .

1. Keberadaan (*Existence*)
2. Keekerabatan (*Relatedness*)
3. Pertumbuhan (*Growth*)

6. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku seseorang, yang terkanadung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial)

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku seseorang. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu.

1. Malas dan tidak suka bekerja
2. Tidak bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
3. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli sama orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi
4. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Adapun teori Y memandang manusiaitu pada dasarnya :

1. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
2. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
3. Selalu ingin perubahan
4. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih

Kesimpulan dari teori X dan Y adalah :

1. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe, perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
2. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

2.2.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan kerja Menurut (Wibowo 2011) Indikator motivasi menggunakan teori dari:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.2.5 Tujuan Motivasi dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

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

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Heny Sidanti 2015) mengatakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku kemudian Gomes menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.” kemudian Menurut (Desser 2015) kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut (Erma Safitri 2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut

(Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya, Menurut Widodo (2015) adalah beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sasaran, adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar, ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
3. Umpan balik, informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang, beri kesempatan kepada orang itu untuk melaksanakan tugas-tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana, sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi, beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Motivasi, harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini” ?

2.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerjasecara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan Menurut (Setiawan, 2014) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan Indikator sebagai berikut :

1. Kualitas, seberapa baik mutu atau hasil kerja yang dicapai.
2. Kuantitas, seberapa banyak pencapaian hasil kerjasesuai dengan perencanaan.
3. Ketetapan waktu, yang diperlukan agar sasaran kerja sesuai dengan perencanaan.
4. Kemandirian, tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
5. Komitmen kerja dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab.

2.3.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

2.3.5 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul peneliti :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Istiqomah Munawaroh (2018)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.	Variabel Independen. 1. Disiplin Variabel Dependen. 1. Kinerja Karyawan	Penelitian Asosiatif	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2.	Syardiansah (2019)	Pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang.	Variabel Independen 1. Lingkungan 2. Disiplin 3. Motivasi Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan	Penelitian Asosiatif	lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari.

No	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh motivasi kerja,kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka	Variabel Independen 1. motivasi 2. disiplin kerja Variabel Dependen 1. kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
4.	Sri Wayati Ningsi (2017)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri sipil Pada kantor kelurahan di wilayah kecamatan mantikulore palu.	Variabel Independen 1. motivasi 2. disiplin kerja Variabel Dependen 1. kinerja pegawai	Penelitian Asosialif	Terbukti ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun bersama-sama.
5.	Deni Candra Purba (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan Negara republik indonesia cabang manado	Variabel Independen 1. kepuasan 2. kerja 3. motivasi kerja 4. disiplin kerja. Variabel Dependen 1. kinerja karyawan.	Penelitian Asosiatif	1. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

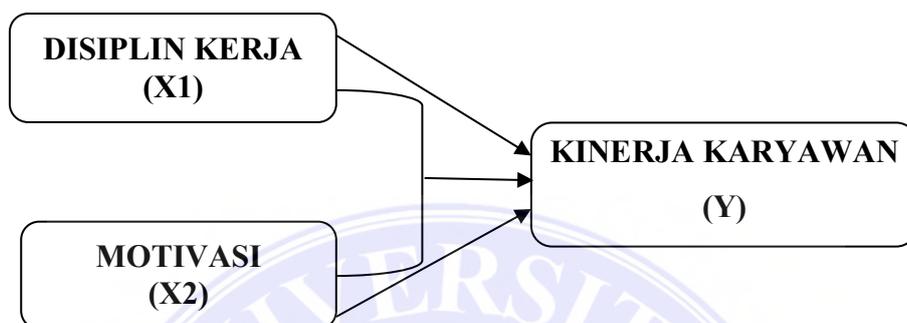
2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji Menurut (Sugiyono2012).

Berdasarkan dari hasil penelitian dari beberapa jurnal yang peneliti ambil maka dapat diterapkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Deni Purba 2019)
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Falen 2019)
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartika 2019)
4. Disiplin Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Natalia 2019)
5. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sri Ningsi 2017)
6. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartika 2019)

7. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christian 2014)
8. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartika 2019)



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2012) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Secara simultan berpengaruh positif terhadap pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif, menurut sugiyono (2012:11), pendekatan Asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Perum Perumnas Regional 1 Medan Jalan Matahari Raya No 313 Medan Helvetia, Kec. Medan Helvetia Kota Medan Sumatera Utara 20124

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Oktober 2019 sampai selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian :

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019/2020									
		Sep	Okt	Des	Jan	Feb	Mar	Jun	Agt	Sep	
1	Penyusunan Proposal										
2	Seminar Proposal										
3	Pengumpulan Data										
4	Analisis Data										
5	Seminar Hasil										
6	Pengajuan Meja Hijau										
7	Meja Hijau										

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (sugiyono 2014) Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian akan peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 65 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Devisi

No	Bagian	Jumlah Orang	Jenis Kelamin		Usia	Pendidikan		
			L	P		SMP/SMA	D3	S1
1	Umum dan Personalia	48	29	19	27-56	28	9	12
2	Petugas Pajak	2	1	1	29-44	-	1	1
3	Struktur Dan Fungsional	15	13	2	28-55	6	2	8
	Jumlah Total	65	43	22	-	32	12	21

3.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sebagai sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Definisi Operasional Variabel Peneliti

Definisi Operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variable. Definisi Operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

Dibawah ini Definisi Operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan alat 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 menanti semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Rivai dan Sagala 2013)	1. Aturan waktu 2. Peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	Likert
2.	Motivasi (X2)	Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan (Bangun 2012)	1. Motivasi internal 2. Motivasi eksternal	Likert
No				

3	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Kemandirian 5. Komitmen 	Likert
---	-----------------------------	--	--	--------

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung Menurut (Sugiyono, 2013). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan kantor direksi perum perumnas regional 1 medan.
2. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar Menurut (Sugiyono, 2013). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan kantor direksi perum perumnas regional 1 medan.

3.4.2. Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2010) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan sekunder, Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.
2. Data Sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian .
2. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.
3. Wawancara (*interview*) yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses Tanya jawab secara lisan. Wawancara dilakukan dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia yakni pada saat melakukan penelitian. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Menurut (Jogiyanto 2010) Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Realibilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang tidak dapat dilaporkan oleh penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang dapat digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Santoso, 2012) Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten.

a. Uji Normalitas

untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ditunjukkan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam metode regresi tersebut. Asumsi Multikolinieritas menyatakan bahwa variable independen harus bebas dari gejala multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi (Ghozali,2011).

2. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng kekiri maka memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
3. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah :
 - 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
 - 2) Jika data menyrbar jauh dari diagonal dan tidak mengetahui arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut(Ghozali, 2011) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu Uji Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika nilai probabilitas atau $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai probabilitas atau $\text{sig} < 0,05$ maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *softwer* SPSS 23 for *windows* yaitu :

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono 2008) Uji t statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Ketentuan penilaian jika nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat, dan jika nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak secara individu variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono 2014), Menggunakan rumus.

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

Dimana :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

2. Uji simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali 2011) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut Jika nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

(Menurut Sugiyono 2014) dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali 2011) Uji ini digunakan mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat berpengaruh oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = koefisien korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel Disiplin kerja , Nilai t_{hitung} diperoleh 2.228 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.998 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2,228 $>$ t_{table} 1.998 dan nilai p -value pada kolom sig 0.030 $<$ 0.05 artinya sangat signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel Motivasi, Nilai t_{hitung} diperoleh 12.544 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.998 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 12.544 $>$ t_{table} 1.998 dan nilai p -value pada kolom sig 0.00 $<$ 0.05 artinya sangat signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 101.792 dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 $<$ 0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,759 atau 75,9%. Artinya

75,9% sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel Disiplin kerja Perlu disarankan hendaknya pemimpin perum perumnas regional 1 medan untuk meningkat rasa disiplin kerja karyawan mulai dengan rutin mengaktifkan jadwal pagi dan jadwal pulang kerja. Dipertegaskan penerapan aturan-aturan tata tertib pada perum perumnas regional 1 medan serta penerapan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan dengan pemberian hukuman yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Berdasarkan variabel Motivasi, sebaiknya perlu upaya untuk mempertahankan dan lebih memaksimalkan peningkatan motivasi kerja karyawan pada perum perumnas regional 1 medan melalui pemberian kesempatan dan dorongan dari kepala bagian serta pemberian sarana dan prasarana atau fasilitas bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri karyawan dalam hal teknologi, yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perum perumnas regional 1 medan.
3. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, hendaknya pemimpin perum perumnas regional 1 medan untuk senantiasa mendorong dan mengarahkan karyawannya agar mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan terciptanya sikap saling membantu antara karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Serta melakukan evaluasi setiap hasil kerja karyawan dan melakukan perbaikan terhadap hasil kerja karyawan perum perumnas regional 1 medan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, Kartika Dwi, Santoso, Ariadi. 2019. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Volume 2, Nomor 1, Halaman 101-118, JIMEK (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi)
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen sumber daya Manusia*” Edisi Pertama, Hal 312-316, Erlangga.
- Bawinta, Falen K. 2019. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*” Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara”, Volume 7, Nomor 3, Halaman 3949-3958 EMBA (Jurnal Ekonomi dan Pembangunan)
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanto. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, Volume 6, Nomor 1, Halaman 67-76. (Jurnal Maksipreneur)
- Katiandagho, Christian. 2014. “*Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*” Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado” Vol2, Nomor 3, Halaman 1592-1602 EMBA (Jurnal Ekonomi dan Pembangunan)
- Mangkunegara, A. P, (2009), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*” Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). “*Human Resource Management*” Tenth Edition. South Western: By homson Collection. New York.
- Munawaroh, Istiqomah. 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai*” Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Sumatra Selatan, Volume 8, Nomor 1, Halaman 22-32, (Jurnal Ilmu Manajemen)
- Ningsi, Sri Wayati. 2019. “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulare Kota Palu*”. Volume 3, Nomor 1, Halaman 69-77. (Jurnal Ilmu Manajemen)
- Purba, Deni, Candra. 2019. “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, Volume 7, Nomor 1, Halaman 814-850. EMBA (Jurnal Ekonomi dan Pembangunan)

Runtuwuwo, Jonest, Hiskia. 2015, *“Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai “pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado*

Sutrisno Edy, 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Edisi Pertama, Hal 85-94 dan 109-121, Prenadamedia Group, Jakarta.

Sutrisno, (2014), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sugiyono, 2008, *“Metode Penelitian Kualitatif”* dan R & D, Bandung Alfabeta.

Syardiansah, 2019, *“Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang”* Volume 5, Nomor 2, Halaman 196-205 JKBM (Konsep Bisnis dan Manajemen)

Susanto, Natalia. 2019. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* Pada Divisi Penjualan PT Rembaka, Volume 7, Nomor 1, Halaman 121-131. (Jurnal Elektronik)

Sumber Lain :

<https://www.e-jurnal.com/2014/03/indikator-motivasi-kerja.html>

<https://www.e-jurnal.com/2014/03/tujuan-disiplin-kerja.html>

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=manfaat+disiplin+kerja+menurut+para+ahli>



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**KUESIONER**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN**

Bapak/Ibu, Saudari/I respondent terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. DATA RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Berapa usia anda saat ini :
 - a. 20-25 Tahun
 - b. 26-30 Tahun
 - c. 31-35 Tahun
 - d. >36 Tahun
4. Apa pendidikan terakhir saudara :
 - a. SMU
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Seperti responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|-----------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberinilai 5) |
| S | = Setuju | (diberinilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberinilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberinilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberinilai 1) |

VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Aturan Waktu						
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan					
2	Saya melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
Peraturan Perusahaan						
1	Saya memiliki kesediaan sikap untuk taat dalam peraturan					
2	Saya di tuntut untuk bekerja dengan baik					
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan						
1	Saya mentaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar peraturan.					
2	Saya tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan di kenakan sanksi					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya						
1	Saya taat dalam peraturan yang ada di kantor					
2	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan					

VARIABEL BEBAS MOTIVASI (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Intaernal						
1	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya selalu melaksanakan tugas dengan target yang jelas					
3	Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam mengerjakan pekerjaan					
Motivasi Eksternal						
1	Saya selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerja					
2	Saya senang memperoleh pujian dari apa yang saya kerjakan					
3	Saya bekerja agar mendapatkan insentif					

VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	S	S	K	T	ST
		S	S	S	S	S
Kualitas Kerja						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu					
Kuantitas Kerja						
1	Saya selalu mengutamakan kuantitas kerja					
2	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar					
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya datang dan pulang tepat pada waktunya					
Kemandirian						
1	Saya bekerja selalu mandiri					
2	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan orang lain					
Komitmen Kerja						
1	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan giat					

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

NO	DISIPLIN KERJA (X1)								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	4	4	5	5	5	5	37
3	4	3	5	5	5	4	5	3	34
4	4	3	5	5	5	5	5	4	36
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	4	4	5	4	5	4	4	4	34
8	4	4	5	5	5	5	5	5	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	5	5	4	4	5	5	36
11	2	5	5	3	4	4	4	3	30
12	4	3	5	5	3	4	3	3	30
13	3	3	4	4	3	3	3	3	26
14	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	4	3	4	4	3	4	3	4	29
16	5	3	4	4	3	2	3	3	27
17	5	4	2	4	3	3	3	3	27
18	4	5	3	3	5	4	5	5	34
19	5	4	5	3	3	2	3	4	29
20	5	4	5	3	4	4	4	4	33
21	4	4	5	3	4	4	4	4	32
22	4	3	3	4	3	4	3	4	28
23	5	4	5	3	5	4	4	4	34
24	4	4	5	3	3	3	3	3	28
25	5	3	5	5	4	5	3	5	35
26	5	3	3	3	4	5	3	5	31
27	4	4	4	4	4	4	5	5	34
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	5	4	3	3	5	4	3	4	31
30	5	5	4	3	4	4	5	4	34
31	4	3	3	3	4	4	5	4	30
32	4	4	4	5	5	3	5	4	34
33	4	4	3	3	3	5	4	3	29
34	4	5	3	4	3	4	2	4	29
35	4	5	3	4	5	4	4	4	33
36	4	5	4	5	3	5	4	4	34

37	5	5	3	4	5	4	4	4	34
38	4	5	5	4	5	5	4	4	36
39	3	3	4	5	5	4	3	4	31
40	4	5	3	5	4	3	5	5	34
41	5	4	3	5	4	4	3	4	32
42	5	3	5	4	5	5	4	4	35
43	5	4	4	3	3	4	3	3	29
44	3	3	4	3	4	3	3	3	26
45	3	4	4	5	4	5	3	4	32
46	5	4	4	5	5	3	4	4	34
47	3	5	5	4	3	4	5	4	33
48	3	4	5	4	4	3	4	5	32
49	5	4	5	3	5	2	3	5	32
50	3	4	3	2	4	5	4	4	29
51	1	2	4	5	4	3	3	4	26
52	3	2	3	5	4	4	4	5	30
53	5	3	4	4	4	3	4	3	30
54	3	4	3	5	4	3	3	4	29
55	3	5	3	4	3	4	2	5	29
56	4	5	4	5	5	5	3	3	34
57	3	3	5	3	4	5	4	3	30
58	3	4	4	4	3	5	5	4	32
59	4	4	4	5	5	3	4	4	33
60	3	3	5	4	5	5	4	3	32
61	4	3	5	4	4	5	4	4	33
62	3	3	4	3	5	4	4	2	28
63	5	4	4	3	3	4	4	3	30
64	4	4	3	3	4	3	3	4	28
65	5	5	5	4	3	4	2	5	33

NO	MOTIVASI (X2)						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	4	3	4	4	4	22
2	5	4	5	4	5	5	28
3	4	4	5	4	4	3	24
4	4	4	5	4	4	5	26
5	5	4	4	4	5	5	27
6	4	4	4	3	4	4	23
7	4	5	5	4	4	4	26
8	5	5	5	3	4	4	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	5	4	25
11	4	3	2	3	4	4	20
12	3	3	4	4	3	4	21
13	4	4	4	4	3	3	22
14	3	3	3	4	4	5	22
15	5	3	4	5	4	5	26
16	5	4	3	5	4	5	26
17	5	5	4	4	3	5	26
18	4	5	5	5	3	5	27
19	5	3	4	5	3	4	24
20	4	4	1	3	4	3	19
21	3	3	2	3	4	3	18
22	4	5	5	2	3	4	23
23	3	4	5	4	5	4	25
24	3	4	5	3	5	1	21
25	3	4	5	3	5	4	24
26	3	4	5	3	5	4	24
27	3	4	5	4	5	4	25
28	4	4	5	5	5	5	28
29	5	5	5	3	4	4	26
30	5	4	5	4	4	5	27
31	5	4	3	3	3	4	22
32	5	3	3	2	5	5	23
33	5	4	4	3	4	4	24
34	4	5	4	2	5	4	24
35	4	5	4	3	4	5	25
36	3	4	5	2	4	5	23
37	3	3	4	3	4	5	22
38	3	3	4	3	5	3	21
39	4	5	5	4	4	2	24

40	5	5	4	3	3	3	23
41	2	3	4	5	4	5	23
42	5	4	4	4	5	5	27
43	5	3	5	5	4	4	26
44	3	2	3	4	3	4	19
45	4	5	4	3	4	4	24
46	4	3	5	3	5	3	23
47	4	5	5	3	5	4	26
48	3	4	3	3	5	4	22
49	3	4	4	3	3	5	22
50	3	5	3	3	4	5	23
51	3	5	3	4	5	4	24
52	4	4	3	3	4	2	20
53	3	5	3	4	3	5	23
54	4	5	5	4	5	3	26
55	5	5	4	3	2	5	24
56	3	2	4	3	4	5	21
57	3	4	3	4	3	3	20
58	4	3	3	5	3	4	22
59	5	3	5	4	3	4	24
60	4	5	5	5	5	3	27
61	4	3	3	4	3	4	21
62	4	3	4	4	4	3	22
63	5	4	4	3	3	4	23
64	3	3	3	3	3	2	17
65	2	3	3	4	3	3	18

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	42
2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
8	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
10	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
11	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36
12	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
13	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
14	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	41
15	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	42
16	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	44
17	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	42
18	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	43
19	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	39
20	4	4	1	3	4	3	5	4	4	5	37
21	3	3	2	3	4	3	4	5	5	5	37
22	4	5	5	2	3	4	5	4	5	4	41
23	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	42
24	3	4	5	3	5	1	5	3	4	5	38
25	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	43
26	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	42
27	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	43
28	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
29	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	42
30	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
31	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	40
32	5	3	3	2	5	5	5	4	5	5	42
33	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	40
34	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	44
35	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	42
36	3	4	5	2	4	5	2	3	4	5	37
37	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	40
38	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	38
39	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	41

40	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	41
41	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	40
42	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
43	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	43
44	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	36
45	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	42
46	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	41
47	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	43
48	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	39
49	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	38
50	3	5	3	3	4	5	5	4	4	4	40
51	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	42
52	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	34
53	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	40
54	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	43
55	5	5	4	3	2	5	4	3	4	3	38
56	3	2	4	3	4	5	5	5	5	4	40
57	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
58	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	39
59	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	42
60	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	41
61	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	38
62	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	39
63	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	37
64	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	36
65	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	33

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

Scale : ALL VARIABEL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	29.3333	11.095	.528	.818
Pernyataan 2	29.5333	12.124	.295	.848
Pernyataan 3	28.7333	12.638	.316	.840
Pernyataan 4	28.8667	11.981	.385	.835
Pernyataan 5	29.0667	9.781	.761	.784
Pernyataan 6	29.0667	10.781	.807	.788
Pernyataan 7	29.0667	9.495	.832	.772
Pernyataan 8	29.2000	10.314	.607	.808

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 9	20.4000	5.257	.637	.634
Pernyataan 10	20.6000	5.971	.440	.696
Pernyataan 11	20.4000	4.971	.532	.670
Pernyataan 12	20.6000	6.686	.307	.728
Pernyataan 13	20.4000	5.829	.564	.664
Pernyataan 14	20.2667	6.352	.319	.729

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 15	37.4667	9.981	.306	.695
Pernyataan 16	37.6667	9.238	.523	.653
Pernyataan 17	37.4667	9.124	.363	.689
Pernyataan 18	37.6667	10.524	.284	.695
Pernyataan 19	37.4667	9.267	.589	.644
Pernyataan 20	37.3333	10.095	.309	.693
Pernyataan 21	37.4667	9.267	.589	.644
Pernyataan 22	37.3333	11.381	.123	.714

Pernyataan 23	37.2000	10.029	.525	.663
Pernyataan 24	37.3333	11.238	.096	.723

Uji Reliabilitas

1..Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	8

2.. Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

3. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

LAMPIRAN 4

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	1	1.5	1.5	3.1
3.00	14	21.5	21.5	24.6
4.00	28	43.1	43.1	67.7
5.00	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.1	3.1	3.1
3.00	19	29.2	29.2	32.3
4.00	29	44.6	44.6	76.9
5.00	15	23.1	23.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	16	24.6	24.6	26.2
4.00	25	38.5	38.5	64.6
5.00	23	35.4	35.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	19	29.2	29.2	30.8
Valid 4.00	25	38.5	38.5	69.2
5.00	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	17	26.2	26.2	26.2
Valid 4.00	27	41.5	41.5	67.7
5.00	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	4.6	4.6	4.6
3.00	13	20.0	20.0	24.6
Valid 4.00	32	49.2	49.2	73.8
5.00	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	4.6	4.6	4.6
Valid 3.00	21	32.3	32.3	36.9
4.00	27	41.5	41.5	78.5

5.00	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	15	23.1	23.1	24.6
Valid 4.00	34	52.3	52.3	76.9
5.00	15	23.1	23.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Pernyataan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.1	3.1	3.1
3.00	21	32.3	32.3	35.4
Valid 4.00	23	35.4	35.4	70.8
5.00	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.1	3.1	3.1
3.00	18	27.7	27.7	30.8
Valid 4.00	26	40.0	40.0	70.8
5.00	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	2	3.1	3.1	4.6
Valid 3.00	16	24.6	24.6	29.2
4.00	22	33.8	33.8	63.1
5.00	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	6.2	6.2	6.2
3.00	26	40.0	40.0	46.2
Valid 4.00	25	38.5	38.5	84.6
5.00	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	18	27.7	27.7	29.2
Valid 4.00	26	40.0	40.0	69.2
5.00	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	3	4.6	4.6	6.2
3.00	12	18.5	18.5	24.6
4.00	27	41.5	41.5	66.2
5.00	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan****Pernyataan 15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.1	3.1	3.1
3.00	21	32.3	32.3	35.4
4.00	23	35.4	35.4	70.8
5.00	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.1	3.1	3.1
3.00	18	27.7	27.7	30.8
4.00	26	40.0	40.0	70.8
5.00	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	2	3.1	3.1	4.6
3.00	16	24.6	24.6	29.2
4.00	22	33.8	33.8	63.1
5.00	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	6.2	6.2	6.2
3.00	26	40.0	40.0	46.2
4.00	25	38.5	38.5	84.6
5.00	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	18	27.7	27.7	29.2
4.00	26	40.0	40.0	69.2
5.00	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	3	4.6	4.6	6.2
3.00	12	18.5	18.5	24.6
4.00	27	41.5	41.5	66.2

5.00	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	6	9.2	9.2	10.8
Valid 4.00	33	50.8	50.8	61.5
5.00	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	9	13.8	13.8	13.8
Valid 4.00	40	61.5	61.5	75.4
5.00	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	3	4.6	4.6	4.6
Valid 4.00	30	46.2	46.2	50.8
5.00	32	49.2	49.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan 24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	8	12.3	12.3	12.3
Valid 4.00	33	50.8	50.8	63.1
5.00	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Uji Analisis Linier Berganda

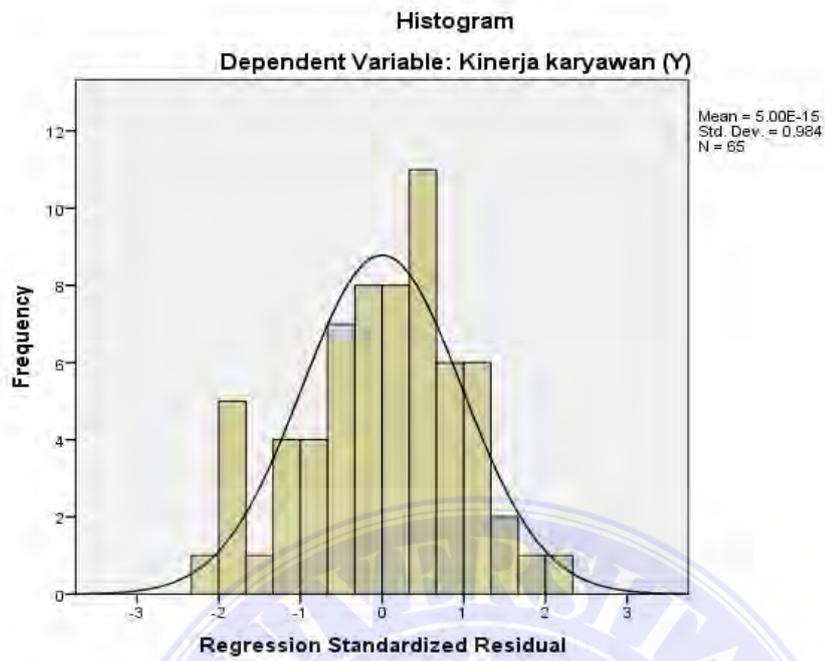
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.534	2.283		5.927	.000	
	Disiplin kerja (X1)	.149	.067	.145	2.228	.030	.889
	Motivasi (X2)	.948	.076	.816	12.544	.000	.889

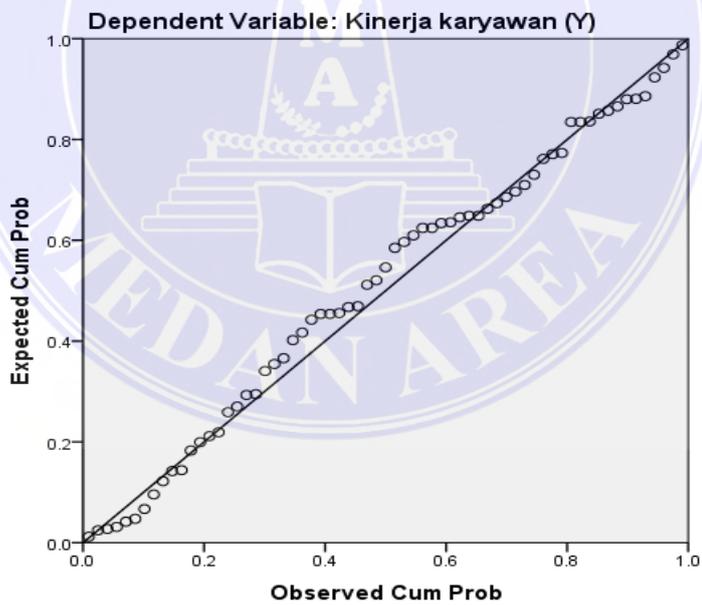
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

LAMPIRAN 8

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.49139718
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.049
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.816

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 9

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	13.534	2.283					
1	Disiplin kerja (X1)	.149	.067	.145	2.228	.030	.889	1.125
	Motivasi (X2)	.948	.076	.816	12.544	.000	.889	1.125

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

LAMPIRAN 10

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.759	1.51526

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

LAMPIRAN 11

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.432	2	233.716	101.792	.000 ^b
	Residual	142.353	62	2.296		
	Total	609.785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X1)

LAMPIRAN 12

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.534	2.283		5.927	.000		
	Disiplin kerja (X1)	.149	.067	.145	2.228	.030	.889	1.125
	Motivasi (X2)	.948	.076	.816	12.544	.000	.889	1.125

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setfa Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331
 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomiLuma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 978/FEB.1/01.10/I/2019
 Lamp. :
 Perihal : Izin Research / Survey

24 Januari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
 Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uni... : Medan Area di Medan,
 mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : AHENNY BR BUTAR BUTAR
 N P M : 168320006
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Reddy, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21



SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN RISET

Nomor : Reg.1/05/206 /II/2020

Memperhatikan surat Dekan Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi & Bisnis Nomor : 078/FEB.1/01.10/I/2020 Perihal Izin Research/survey.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nazar
 NPP : 0472029
 Pangkat/Gol : Penata/7
 Jabatan : Asman.Dana,SDM,PKBL & Umum

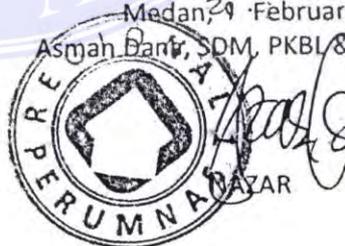
Dengan ini Menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIS	JURUSAN
1	Ahenny Br.Butar Butar	168320006	Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan Riset pada Perum Perumnas Regional I, sesuai surat Izin yang telah dikeluarkan oleh Perum Perumnas Regional I pada tanggal 27 Januari 2020 s/d 27 Februari 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 29 Februari 2020
 Asman Dana, SDM, PKBL & Umum



Tembusan :

1. Yth. Dekan Universitas Medan Area
2. Arsip

REGIONAL I
 Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia
 Medan 20124
 Phone. +6261 - 845 4601
 Fax. +6261 - 845 5451
 Email. regional1@perumnas.co.id
 Website. reg1.perumnas.co.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)