

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT HUKI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

KHAIRUNNISA

NPM : 218320191



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 13/5/26

Access From (repository.uma.ac.id)13/5/26


HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huki Medan
Nama : Khairunnisa
NPM : 218320191
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Teddi Pribadi SE, MM)
Pembimbing


(Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M)
Pemanding

Mengetahui :


(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Dr. Fitriani Tobing SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 04 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HUKI MEDAN**” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai-dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

September 2025



KHAIRUNNISA

218320191

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairunnisa
NPM : 218320191
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huki Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : September 2025

Yang menyatakan,



Khairunnisa

RIWAYAT HIDUP



Nama	Khairunnisa
NPM	218320191
Tempat, Tanggal Lahir	Muka Paya, 15 April 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Riduan
Ibu	Samsiah
Riwayat Pendidikan :	
SMP	Pondok Pesantren Assalam
SMA/SMK	Yayasan Pendidikan Nurcahaya
Riwayat Studi Di UMA	Strata-1 Manajemen
Pengalaman Kerja	2020 Menjadi Admin Butik 2023 Menjadi Barista Di Fugu Space 2024 Menjadi Sales Marketing Di Klinik Kecantikan 2025 Menjadi Barista Di Grama Sphere
NO. HP/WA	081537590338
Email	akukhairunnisa4@gmail.com

ABSTRAK

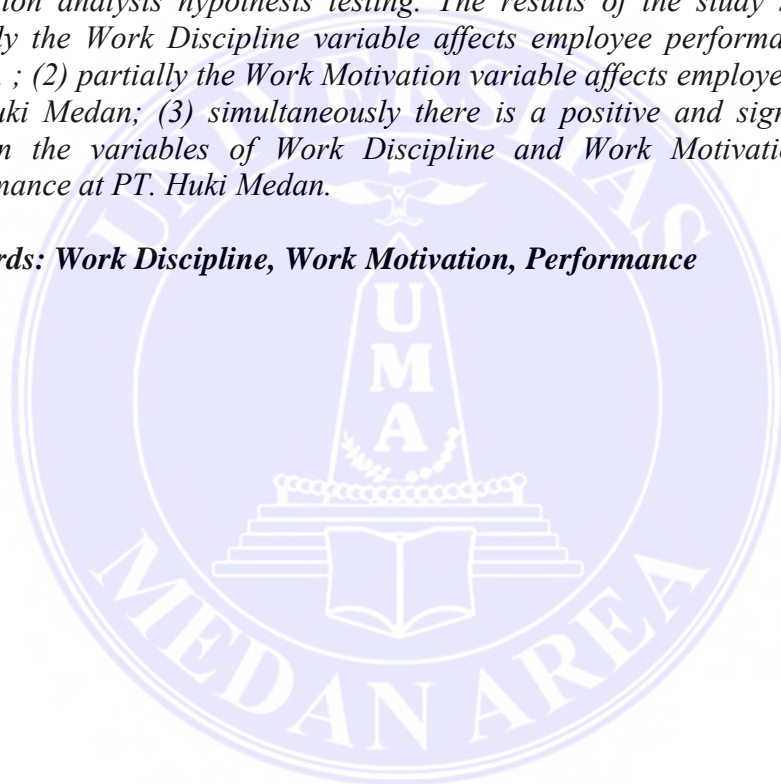
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Huki Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT.Huki Medan. yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 69 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel **Disiplin Kerja** mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Huki Medan; (2) secara parsial variabel **Motivasi kerja** mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT.Huki Medan; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel **Disiplin Kerja** dan **Motivasi kerja** kinerja karyawan Pada PT.Huki Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT.Huki Medan Putramas Medan. The research method used was exploratory research, where variables were measured using a Likert scale. Data collection methods were carried out by interview, with a list of questions (questionnaire) and documentation studies. The population in this study were all employees at PT. Huki Medan. totaling 69 people. Sampling using the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, namely 69 people. Data processing used SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results of the study showed that: (1) partially the Work Discipline variable affects employee performance at PT. Huki Medan. ; (2) partially the Work Motivation variable affects employee performance at PT. Huki Medan; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of Work Discipline and Work Motivation on employee performance at PT. Huki Medan.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Huki Medan". Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bimbingan, dukungan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), M.Mgt, Ph,D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadani, S.E, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Teddi Pribadi , S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku ketua yang telah meluangkan waktunya dalam penyelesaian skripsi penulis.

7. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Riza Fanny Meutia, S.E, M.M selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kemudahan untuk penulis bagi segala urusan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan, saran, dan arahan kepada penulis.
10. Seluruh Staf dan Pegawai yang telah memberikan kenyamanan baik dari fasilitas yang disediakan yang selalu bersih dan banyak membantu selama proses penulisan Skripsi ini.
11. Teristimewa kepada orang tua penulis Riduan ayah yang paling penulis cintai, dan Samsiah ibu yang menjadi alasan penulis masih bertahan sampai saat ini. Terimakasih telah memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa besarnya, nasihat, motivasi, semangat dan doa yang terbaik.
12. Kepada Evita Ulan Dari dan Renita Fahrani, Kaka tersayang yang telah banyak ikut membantu memberikan semangat, motivasi dan doa yang terbaik buat penulis.
13. Kepada teman-teman penulis yang tidak kalah penting, Ayu Priasantika S.M, Salsa Nabila baeha, Intana Selvia, Nurul Adelia Putri, Azi Nur Rahim, Halimah Fitri, Rika Wulandari, Ade Dwi Nala terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang telah berkontribusi banyak dari awal hingga akhir penulisan, selalu memberi dukungan, kebahagiaan, semangat, mendengarkan keluh kesah dan selalu ada untuk penulis dalam suka maupun duka.
14. Kepada orang yang penulis sayangi Reza Fadhillah Achmad, yang tidak kalah penting trimakasih telah hadir dan menjadi bagian perjalanan hidup penulis, terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, dan selalu mendukung, menghibur dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

15. Kepada teman-teman sepenelitian Santi Recia Aprillia, Sweeta Roza Mukherjee, dan Khalisa Anindya Zahra S, M yang selalu memberi dukungan dan semangat, memberikan motivasi, kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Last but not least terima kasih kepada diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras untuk berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan. I wanna tank for me just being me at all times.



DAFTAR ISI

ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan	10
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	11
2.2. Disiplin Kerja.....	12
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	14
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.3. Motivasi Kerja	17
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja	18
2.3.3. Indikator Motivasi Kerja	19
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Konsep.....	22
2.6. Hipotesis Penelitian.	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	25
3.2.1. Tempat Penelitian.....	25
3.2.2. Waktu Penelitian	25

3.3. Populasi Dan Sampel.....	26
3.3.1. Populasi	26
3.3.2. Sampel	26
3.4. Definisi Operasional	27
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7. Teknik Analisis Data	30
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	34
3.7.3. Uji Statistik.....	35
3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Umum PT.Huki.....	38
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan PT. Huki	39
4.1.3. Struktur Organisasi.....	40
4.1.4. Deskripsi Pekerjaan	41
4.1.5. Penyajian Data Responden	46
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden	47
4.2. Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3. Model Regresi Linier Berganda.....	55
4.4. Uji Hipotesis	56
4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.6. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pendapatan PT.Huki Medan Bulan Januari sampai Juli 2024.	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Operasional Variabel	27
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	29
Tabel 3.4	Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	30
Tabel 3.5	Validitas Variabel Motivasi Kerja	31
Tabel 3.6	Validitas Variabel Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.7	Reliabilitas Data Variabel X_1	33
Tabel 3.8	Reliabilitas Data Variabel X_2	33
Tabel 3.9	Reliabilitas Data Variabel Y	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2	Usia Responden	46
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_1)	47
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_2)	48
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel 4.6	One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.8	Coefficients	55
Tabel 4.9	Uji t Coefficients ^a	57
Tabel 4.10	ANOVA ^a	59
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT.Huki Indonesia	40
Gambar 4.2	Grafik Histogram	51
Gambar 4.2	Grafik Normal Probability	52
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	5



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	70
Lampiran 2	Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)	75
Lampiran 3	Surat Izin Riset	77
Lampiran 4	Surat Telah Selesai Penelitian.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan kelangsungan

hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan

dengan karyawan yang tidak disiplin. Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Berdasarkan penelitian (Putra et al., n.d.) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 80,8%). Oleh karena itulah jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Siagian (2002: 15), motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki karyawan yang

mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri. Dengan motivasi yang baik kepada karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat, apalagi pimpinan perusahaan memberi motivasi sesuai dengan keadaan karyawan dengan mengaitkan dengan hal-hal yang terjadi secara nyata diluar perusahaan (lingkungan eksternal), terlebih yang terjadi di lingkungan dalam perusahaan (lingkungan internal).

PT. Huki Medan adalah Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dibidang penjualan alat alat perlengkapan bayi seperti pempers, dot bayi dan lain lain yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No :248 Medan. PT. Huki Medan ini merupakan kantor Perwakilan Medan yang meliputi Provinsi Aceh dan Sumatera Utara, dimana perusahaan sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target-target perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan kerja karyawan PT.Huki Medan ini, karyawan sering terlambat masuk kerja. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tampak ketika penulis melakukan observasi, yaitu melakukan wawancara dengan Manager SDM di

kantornya, beliau memperlihatkan buku absen karyawan, dimana para karyawan secara umum terlambat 15 sampai 30 menit.

Dalam hal motivasi kerja, para karyawan banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian karyawan. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja karyawan kurang. Tampaknya mereka bekerja hanya sebagai syarat saja sebagai karyawan PT.Huki Medan, tanpa adanya kreasi dan sepertinya para karyawan tidak mempunyai tanggung jawab beban pekerjaan. Oleh sebab itulah kinerja karyawan berkurang, yang tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Dengan kinerja yang rendah, maka perusahaan tidak memberi tunjangan seperti tunjangan transport.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh peneliti, tampak bahwa semua sektor pendapatan PT.HUKI Medan menurun dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Pendapatan PT.Huki Medan Bulan Januari sampai Juli 2024

NO	Bulan	Target (Rp)	Penjualan (Rp)	%
1	Januari	1.800,526.000	1.810,320.000	100,5
2	Pebruari	1.850,666.000	1.825,725.000	98,6
3	Maret	1.900,725.000	1.900,800.000	100
4	April	1.900,725.000	1.880,006.000	98,9
5	Mei	1.950,526.000	1.878,526.000	96,3
6	Juni	1.975,526.000	1.877,888.000	95,1
7	Juli	1.990,526.000	1.865,999.000	93,7

Sumber:PT.Huki Medan

PT. Huki Medan secara umum menurun. Sesuai wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Manajer SDM, terjadinya hal seperti itu dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan serta kurangnya motivasi karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Jika persentase pertumbuhan pendapatan PT. Huki Medan ini terus menurun, akan sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja karyawan harus segera ditangani dengan tepat. Tak bisa dipungkiri juga bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Huki Medan adalah dengan adanya pesaing dalam bisnis perlengkapan bayi, yaitu Pigeon, Tommee Tispa, Philip Avent dan lain-lain . Para pesaing lebih memanfaatkan teknologi dan layanan yang lebih, dan bahkan harga yang murah yang memikat masyarakat. Dan cara yang harus dilakukan PT Huki Medan adalah berusaha menyaingi kinerja perusahaan yang lain, agar tidak seperti sekarang.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huki Medan.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Huki Medan secara umum menurun. Sesuai wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Manajer SDM, terjadinya hal seperti itu dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan serta kurangnya motivasi karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Jika persentase pertumbuhan pendapatan PT. Huki Medan ini terus

menurun, akan sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja karyawan harus segera ditangani dengan tepat. Tak bisa dipungkiri juga bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Huki Medan adalah dengan adanya pesaing dalam bisnis perlengkapan bayi, yaitu Pigeoan, Tomee Tipea, Philip Avent dan lain-lain . Para pesaing lebih memanfaatkan teknologi dan layanan yang lebih, dan bahkan harga yang murah yang memikat masyarakat. Dan cara yang harus dilakukan PT Huki Medan adalah berusaha menyaingi kinerja perusahaan yang lain, agar tidak seperti sekarang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Huki Medan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Huki Medan ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Huki Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Huki Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Huki Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Huki Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

2. Bagi Universitas

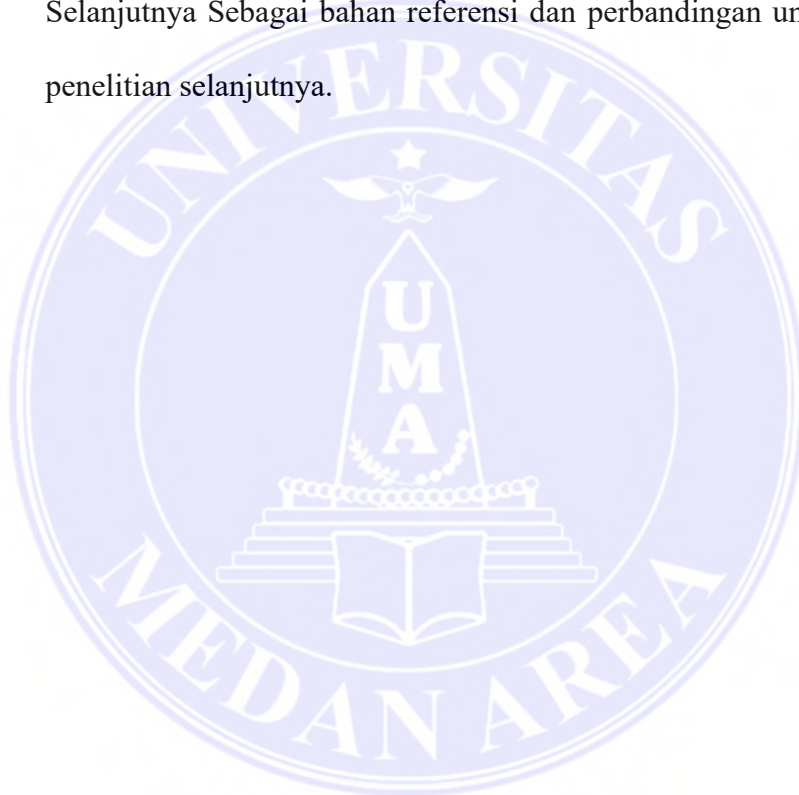
Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Huki Medan

4. Bagi Peneliti

Selanjutnya Sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hamzah, 2018) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut (Edison, 2017) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2017) dimensi kinerja ada empat adalah sebagai berikut.

1. Target Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan

2. Kualitas Kualitas terhadap hasil kerja yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan kerja.
3. Waktu penyelesaian Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkungan internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut.

1. Hasil Kerja Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawanya dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Selain itu pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami produk atau jasa yang dimiliki perusahaan.

3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kemampuan mengenali masalah dan mengabil tindakan korektif, memeberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
4. Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disipin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang

keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Hasibuan, 2018), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2018) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk

mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban.

2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. (Goleman dan Rizaldi, 2021) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian. Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh

salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut (Hamzah, 2018), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Dari pendapat di atas tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

(Estening Widianingsih, 2018), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. (Handoko, 2022) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki

motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan m3numbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2.3.2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Demikian pula dengan karyawan akan terdorong untuk bekerja secara dengan sungguh-sungguh. Hamalik dalam (Handoko, 2022), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu

1. (1) memotivasi dipandang sebagai suatu proses dan
2. (2) menentukan karakter dari proses ini.

(Mangkunegara.AA, 2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi,
3. Prinsip mengakui andil bawahan,
4. Prinsip pendelegasian wewenang,

5. Prinsip memberi perhatian”.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik,

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sangat menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam memotivasi karyawan pastinya setiap perusahaan memiliki teknik masing-masing agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Mangkunegara.AA, 2018)“tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja karyawan.

Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi. Menurut (Handoko, 2022), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prestasi atau achievement
2. Pengakuan atau recognition
3. Pekerjaan itu sendiri atau the work it self
4. Tanggung jawab atau responsibility
5. Kemajuan atau advancemen
6. Pengembangan potensi individu atau the possibility of growt

Dari teori Herzberg di atas, dapat diketahui bahwa indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

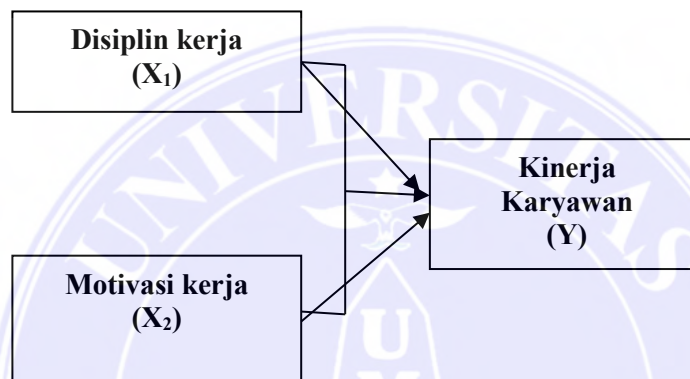
No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Luthfi Maadjid (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank negara indonesia (persero), tbk abang rengat.	Hasil penelitian menunjukkan jika angka yang diperoleh pada tahun 2019 dan 2020, terjadi penurunan kinerja. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sebesar 53,9 persen secara parsial dan simultan.
2	Mardiyah Tusholihah (2022)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing indonesia di manado	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R 2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai <i>thitung</i> sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <i>thitung</i> lebih besar dari pada nilai <i>ttabel</i> 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai <i>thitung</i> sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <i>thitung</i> lebih kecil dari pada nilai <i>ttabel</i> 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya

3	Betharia Claudina S (2022)	Judul: gaya kepemimpinan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkasa beton batam	Perolehan uji memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam, perolehan t hitung $10,113 > t$ tabel $1,981967$, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. memiliki efek yang signifikan. perolehan t hitung sebesar $3,679 > t$ tabel $1,981967$. Perolehan uji ini juga mempertunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Nilainya adalah f hitung $498,847 > f$ Tabel 3.08 .
4	Gito Septa Putra (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang	. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang
5	Luthfi Maadjid (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank negara indonesia (persero), tbk cabang rengat	Menurut angka yang diperoleh pada tahun 2019 dan 2020, terjadi penurunan kinerja. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sebesar 53,9 persen secara parsial dan simultan

2.5. Kerangka Konsep

Variabel bebas (X) terdiri disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji

hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat (Sugiyono, 2018) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja dan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasional tujuannya untuk memahami hubungan antar variabel , misalnya penelitian yang ingin mengetahui apakah fasilitas kerja dan insentif kerja mempunyai hubungan dengan loyalitas karyawan. Di sini tidak diperlukan untuk mengetahui mana yang menjadi penyebab dan mana yang menjadi akibat.(Sugiyono, 2018)

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT.Huki beralamat Jl.Jendral Gatot Subroto No. 248 Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi PT. Huki beralamat Jl.Jendr Gatot Subroto no 248 Medan. Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan September 2024 sampai Desember 2024

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		September 2024				Oktober 2024				November 2024				Desember 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																

2	Pengajuan Judul	[Redacted]																				
3	Pembuatan Proposal	[Redacted]																				
4	Bimbingan Proposal	[Redacted]																				
5	Seminar Proposal																					
6	Pengumpulan Data																					
9	Seminar Hasil																					
10	Meja Hiaju																					

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi di PT. Huki beralamat Jl.Jendr Gatot Subroto no 248 Medan. yang berjumlah 55 orang karyawan yang telah berstatus karyawan tetap.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018)Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian

ini menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi yang berjumlah sebesar 55 orang karyawan PT.Huki beralamat Jl.Jendral Gatot Subroto no 248 Medan.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Keteladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan 	Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi atau <i>achievement</i> 2. Pengakuan atau <i>recognition</i> 3. Pekerjaan itu sendiri atau <i>the work it self</i> 	

		mencapai hasil yang optimal”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab atau responsibility 2. Kemajuan atau advancement 3. Pengembangan potensi individu atau <i>the possibility of growth.</i> 	
3	Kinerja (Y)	Menurut Hamzah (2016) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut Edison dkk (2017) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja. 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disipin Waktu dan Absensi 	Likert

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

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

Data 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 (Sugiyono, 2018)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:(Sugiyono, 2018)

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
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

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam Uji Validitas ini peneliti menggunakan responden yang berasal dari karyawan PT.Huki Medan yang memiliki bisnis yang sama dengan PT.Huki Medan

1. Pengembangan SDM

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Pengembangan SDM yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 3.4
Validitas Variabel Disiplin kerja

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.812	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.812	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.811	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.763	0.361	Valid
Pertanyaan 5	0.769	0.361	Valid
Pertanyaan 6	0.812	0.361	Valid
Pertanyaan 7	0.764	0.361	Valid

Tabel di atas menunjukkan 7 butir pernyataan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa semua butir pernyataan dari variabel disiplin kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai r hitung diatas r tabel sebesar 0,361 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Motivasi Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Motivasi Kerja yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 3.5
Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.837	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.810	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.821	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.813	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.825	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.820	0.361	Valid

Tabel di atas menunjukkan 6 butir pernyataan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai r hitung diatas r tabel sebesar 0,361 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 3.6
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataaan	Nilai Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.790	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.749	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.763	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.744	0.361	Valid
Pertanyaan 5	0.763	0.361	Valid
Pertanyaan 6	0.768	0.361	Valid

Tabel di atas menunjukkan 6 butir pernyataan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361,. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai r hitung diatas r tabel sebesar 0,361 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali).

Tabel 3.7
Reliabilitas Data Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	7

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,807 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.8
Reliabilitas Data Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,840 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.9
Reliabilitas Data Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,795 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. (Sugiyono, 2018)

1. 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 ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas 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 variabel independent dalam model regresi (Sugiyono, 2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sugiyono, 2018)

3.7.3. Uji Statistik

a. 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 *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X_1 = Variabel bebas (disiplin kerja)

X_2 = Variabel bebas (motivasi kerja)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$). (Sugiyono, 2018)

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi 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. (Sugiyono, 2018)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT Huki Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT Huki Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Huki Medan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Huki Medan agar selalu melakukan disiplin kerja dengan cara sering memberikan ketegasan dengan memberikan funishment bagi karyawan yang tidak disiplin.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Huki Medan agar lebih memperhatikan cara pemesanan dan memberikan motivasi dengan cara memberikan support baik dalam bentuk materi dan non material.

3. Disarankan agar pimpinan PT Huki Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Betharia Claudina Situmorang, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Beton Batam*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 1, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205 Open Access: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairv>.
- Edison. (2017). *Human Resources Manajemen*.
- Estening Widianingsih. (2018). *Organisasi dan MSDM*. PT. Asdi Mahasetya.
- Gito Septa Putra (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*, Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 DOI Issue: 10.46306/vls.v3i2.
- Goleman dan Rizaldi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi ASkara.
- Hamzah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, H. (2022). *Manajemen Pemasaran (Ke4 ed.)*. Bandung, Alfabeta.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. P. (2018). *Manajemen Personaloa (ke4 ed.)*. Gramedia Utama.
- Luthfi Maadjidn.Dkk *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk Cabang Rengat*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 3, 2022.
- Mangkunegara.AA. (2018). *Manajemen Personalia*. Aditama.
- Mardiyah Tusholihah Dkk, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019 <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id> ISSN (Online): 2460-2299 ISSN (Cetak): 1693-5233.
- Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG*. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabertha.

Suwanto. (2022.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.



KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HUKI INDONESIA MEDAN

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

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

1. Motibasi
2. Kepribadian

Ketrampilan

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	TB
Tujuan dan Kemampuan						
1	Saya bekerja memiliki tujuan					
Keteladanan pimpinan						
2	Saya menyukai pimpinan yang memiliki keteladanan					
Keadilan						
3	Saya menyukai pimpinan yang adil					
Pengawasan melekat						
4	Saya merasa selalu diawasi dengan ketat					
Sanksi Hukuman						
5	Saya akan diberi sanksi jika melanggar disiplin kerja					
Ketegasan						
6	Saya memiliki pemimpin yang tegas					
Hubungan kemanusiaan						
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua entitas yang ada di perusahaan					

1. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	TB
Prestasi						
8	Saya memiliki prestasi kerja					
Pengakuan						
9	Saya memilih pekerjaan yang selalu diakui kebaikannya oleh pimpinan					
Pekerjaan itu sendiri						
10	Saya melakukan pekerjaan itu sendiri tanpa orang lain					
Tanggung Jawab						
11	Saya memiliki tanggung jawab yang lebih					
Kemajuan						5. Orientasi Tim
12	Saya memiliki kemajuan kerja yang baik					
Pengembangan potensi individu atau the possibility of growth						
13	Saya selalu mengembangkan diri					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	TB
Hasil Kerja						
14	Saya mengutamakan hasil kerja saya					
Pengetahuan Pekerjaan,						
15	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja					
Inisiatif						
16	Anda mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
Kecekatan						
17	Saya sangat cekatan dalam bekerja					
Sikap.						
18	Saya selalu memiliki sikap yang baik terhadap semua orang					
Disiplin Waktu dan Absensi						
19	Saya sangat berdisiplin baik terhadap waktu maupun absensi					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLINKERJA (X1)

Resp	ITEM							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	4	4	4	4	4	30
3	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	5	5	5	4	5	4	33
5	5	5	5	4	5	5	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	4	6	4	34
8	5	5	4	2	2	4	3	25
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	4	5	5	34
11	5	5	5	5	4	5	4	33
12	5	5	4	4	3	5	4	30
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	4	4	5	4	5	5	4	31
15	4	4	5	5	4	4	4	30
16	5	5	4	5	4	4	4	31
17	5	5	5	4	5	5	5	34
18	5	5	4	4	5	3	4	30
19	4	4	4	4	4	5	4	29
20	4	4	5	4	4	4	4	29
21	5	5	4	4	4	5	4	31
22	5	5	3	5	5	4	4	31
23	4	4	4	5	5	4	4	30
24	5	5	5	5	4	5	5	34
25	5	5	4	5	4	4	4	31
26	5	5	5	5	5	5	4	34
27	4	4	5	4	4	5	4	30
28	5	5	4	5	5	5	5	34
29	5	5	5	4	4	4	4	31
30	5	5	5	5	4	5	4	33
31	5	5	5	5	4	4	4	32
32	5	5	5	4	4	4	4	31
33	4	4	5	4	5	4	5	31
34	4	4	5	4	5	4	5	31
35	5	5	5	5	5	4	5	34
36	5	5	5	5	4	4	5	33
37	5	5	5	5	4	4	5	33
38	4	4	5	4	4	4	5	30

39	4	4	3	4	3	3	5	26
40	4	4	4	4	4	5	5	30
41	4	4	4	5	4	5	5	31
42	5	5	4	5	4	5	4	32
43	5	5	4	5	5	5	4	33
44	5	5	4	5	5	3	4	31
45	5	5	3	4	5	4	4	30
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	4	5	5	4	4	32
53	5	5	5	4	4	5	5	33
54	5	5	5	2	5	5	4	31
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	6	4	35
58	5	5	4	4	4	4	3	29
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	4	5	5	34
61	5	5	5	5	5	5	4	34
62	5	5	4	4	5	5	4	32
63	4	4	4	4	5	5	4	30
64	4	4	5	4	5	5	4	31
65	4	5	5	5	5	4	4	32
66	5	5	4	4	4	4	4	30
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	5	4	5	4	4	4	4	30

Jenis Kelamin : 1 = Laki-laki ; 2

Perempuan

Pendidikan terakhir : 1 = SMA; 2 = D3; 3 = Sarjana; 4 =

Pascasarjana

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

ITEM							
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	24
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	2	3	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	4	4	2	1	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	2	4	5	26
15	4	5	4	3	4	4	24
16	4	4	4	2	4	4	22
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	3	4	4	25
19	4	4	5	4	4	3	24
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	5	4	3	4	4	24
23	5	5	4	4	3	4	25
24	4	5	5	4	5	5	28
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	3	4	3	23
28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	4	4	3	4	4	23
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	4	3	4	4	4	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	5	4	3	4	4	4	24
34	5	4	4	4	4	4	25
35	4	4	5	3	4	4	24
36	5	5	4	3	4	4	25
37	4	5	4	5	3	4	25
38	4	4	5	5	3	4	25

39	4	4	5	4	5	4	26
40	5	5	3	4	5	4	26
41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	5	4	4	5	4	27
43	4	5	4	3	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	5	3	4	4	25
46	5	4	5	5	4	4	27
47	4	4	3	5	4	4	24
48	4	4	3	5	4	4	24
49	4	4	4	3	4	4	23
50	5	4	4	3	4	4	24
51	4	4	4	3	4	4	23
52	5	5	4	4	4	5	27
53	5	5	4	4	4	4	26
54	4	4	4	2	4	4	22
55	5	5	5	4	5	5	29
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	4	4	5	5	28
58	4	4	2	3	4	4	21
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	4	4	5	4	27
61	5	5	5	5	5	4	29
62	5	4	4	2	1	4	20
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	5	2	4	5	26
65	4	5	4	3	4	4	24
66	5	5	5	4	5	5	29
67	5	4	3	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	2	4	3	4	4	4	21

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)

ITEM							
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	5	3	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	4	4	4	3	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	5	4	28
13	5	4	4	4	4	4	25
14	5	5	4	5	4	4	27
15	5	5	4	5	4	4	27
16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	5	4	5	4	28
20	5	5	4	4	4	4	26
21	5	4	4	4	5	4	26
22	5	5	3	4	4	3	24
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	4	4	5	4	4	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	5	5	4	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	4	5	5	5	29
31	4	5	4	4	4	4	25
32	5	4	4	4	4	4	25
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	5	3	5	5	4	26
36	4	5	4	5	5	4	27
37	4	5	4	5	4	4	26
38	5	5	4	5	4	5	28
39	5	4	5	4	5	5	28

40	5	4	5	4	5	5	28
41	5	4	5	4	4	5	27
42	5	5	4	4	4	4	26
43	4	5	4	5	5	4	27
44	4	5	4	5	5	4	27
45	4	4	5	5	4	5	27
46	4	4	5	5	4	5	27
47	4	5	3	5	5	5	27
48	4	5	4	5	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	4	4	4	26
53	5	4	4	5	5	4	27
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	4	5	28
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	5	4	5	3	4	25
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	5	4	4	4	3	24
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	5	5	4	28
63	5	4	4	4	4	4	25
64	5	5	4	5	4	4	27
65	5	5	4	5	4	4	27
66	5	5	4	4	4	4	26
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	5	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

31 Oktober 2024

Nomor : 3916 /FEB/01.1/X/2024
 Lamp. : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
PT HUKI MEDAN

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Khairunnisa
 NPM : 218320191
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Pt Huki Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. 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 beritahukan 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.

An. Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
 Program Studi/Manajemen


 Prodi. Manajemen

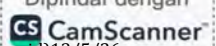


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/5/26

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

Dipindai dengan


Access From (repository.uma.ac.id)13/5/26



Jl Pulogadung Raya No.29 Kawasan Industri Puldung
Jakarta – 13920
Telp:(62-21)4614766Fax:(021)46824501

Nomor : 177/HUKI/RISET/XII/2024
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth
Dekan Fak Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

Di - Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor 3916/FEB/01.1/X/2024 Perihal permohonan izin riset untuk tugas akhir Mahasiswa.

Nama : Khairunnisa
NPM : 21832019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Huki Medan.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah dapat kami nyatakan untuk selesai Penelitian tugas akhir di perusahaan kami.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat,
Medan, 03 Desember 2024


Marsyiah
Area Manager