



SKRIPSI

**“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN”
(Studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing, Padang)**

Oleh

**Nama : Antoni Dwi Putra
Nim : 151000261201006
Prodi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2019**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi Pada Tanggal 30 Agustus 2019


Judul : "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang).
Nama : Antoni Dwi Putra
NIM : 151000261201006
Program Studi : Manajemen

TIM PENGUJI

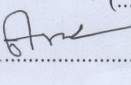
Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd (Ketua)

(.....)

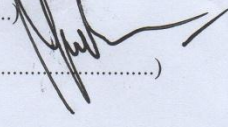
Usmiar, SE. M.Si (Anggota)

(.....)

Asrizal, SE. M.Si (Anggota)

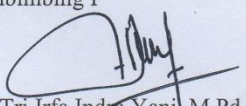
(.....)

Drs. Indra Masrin, MM (Anggota)

(.....)

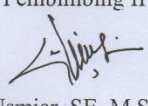
DISETUJUI OLEH

Pembimbing I



Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd

Pembimbing II



Usmiar, SE. M.Si

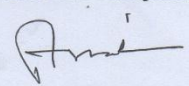
DIKETAHUI OLEH



Ketua Prodi Ekonomi

Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd

Ketua Prodi Manajemen



Asrizal, SE. M.Si

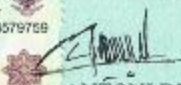
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang di tulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim

Padang, 8 september 2019



Yang menyatakan,


ANTONI DWI PUTRA
151000261201006

HAK CIPTA

Hak cipta ini milik **ANTONI DWI PUTRA**, Tahun 2019, dilindungi oleh Undang-Undang, yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, foto copy, mikro film, dan lain-lain sebagainya.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat serta karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan Serjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat. Selama penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak mendapatkan bantuan, semangat dan motivasi, baik secara moral maupun material dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kepada ALLAH SWT yang sudah melimpahkan rahmat dan karunianya serta memberikan anugrah dalam berbagai bentuk dari segi kesehatan, dan rasa yang tidak mau putus asa serta selalu memudahkan semua jalan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, serta Nabi Muhammad SAW yang sudah menjadi panutan umat semenja Zaman dulu kala.
2. Kedua orang tua yang sudah senantiasa memberikan do'a restu, dorongan dan motivasi serta semangat yang tak pernah pudar sehingga penulis bisa senantiasa menyelesaikan penelitian ini.

3. Ibu Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat dan sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan koreksinya dengan penuh kesabaran dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Usmiar, SE.M.Si Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat dan sebagai dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengoreksi dengan penuh kesabaran dalam menulis skripsi ini.
5. Bapak Asrizal, SE. M.Si Ketua Prodi Fakultas Ekonomi, sekaligus selaku Dosen penguji I yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan penelitian ini.
6. Bapak Drs. Indra Masrin. MM Dosen penguji II yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatra Barat yang telah banyak memberikan inspirasi dan ilmu yang berguna dalam kehidupan duniawi dan akhirat, sehingga penyusunan skripsi ini dapat penulis selesaikan.
8. Bapak Pemimpin serta pegawai yang bertugas di PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang yang sudah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian, bantuan data-data yang diperlukan sebagai bahan penyusun Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan do'a yang tulus serta memberikan motivasi dan memberikan bantuan baik moril maupun meterial kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skiripsi ini.
10. Rekan-rekan seangkatan yang sudah memberikan dorongan dan motivasi serta semangat yang terus mengalir.

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan material. Hal tersebut didasarkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bermanfaat membangun dan diharapkan diwaktu depan dapat memperbaiki tulisannya.

Padang, Agustus 2019

Penulis

Antoni Dwi Putra
151000261201006

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang.

Oleh : Antoni Dwi Putra

Nim : 15.10.002.61201.006

Abstrak

Tujuan penelitian adalah (1.) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang), (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang), (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang. Sampel penelitian ini berjumlah 30 responden dengan menggunakan metode total sampling. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji T dan uji F.

Hasil pembahasannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 0,000 < t_{tabel} \alpha 0,05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 12,116 > t_{tabel} 1,697$. motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $F_{hitung} 76,765 > F_{tabel} 3,35$. Dan hasil yang kedua, Nilai korelasi (R) 0,992 menunjukkan hubungan variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hubungan yang kuat. Sedangkan (R^2) sebesar 0,850 atau 85 % yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 15 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3 Indikator Kinerja.....	9
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.5 manfaat Penilaian Kinerja..	11
2.2 Motivasi	11
2.2.1. Pengertian Motivasi	11
2.2.2Prinsip-prinsip dalam Motivasi.....	12
2.2.3Teori- teori Motivasi.....	13
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja...	15
2.3 Disiplin Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Disiplin.....	16
2.3.2 Bentuk- bentuk Disiplin...	16
2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja.	18
2.3.4. indikator kedisiplinan.....	19
2.3.5. Teknik- teknik pelaksanaan disiplin kerja	22

2.3.6. Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Konseptual.....	26
2.6 Hipotesis	27

BAB 111 : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian..	28
3.3 Definisi Operasional	28
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5.1 Data Primer	31
3.5.2 Data Sekunder.....	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1 Statistik Deskriptif	34
3.8.2 Uji Validitas	35
3.8.3 Uji Reliabilitas	36
3.9 Regresi Linear Berganda.....	37
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.10.1 Uji Normalitas.....	37
3.10.2 Uji Multikolinieritas.....	38
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.10.4 Uji Autokorelasi.....	39
3.11 Uji Hipotesis	39
3.11.1 Uji Parsial (Uji t).....	39
3.11.2 Uji Simultan (Uji F)	40
3.12 Koefisien Determinasi (R^2)	41

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

4.1 Sejarah PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang.....	44
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian	49
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	50
4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
4.2.4 Responden Menurut Lama Menjadi Karyawan	51
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	53
4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	54
4.3.2 Uji Realibilitas	55
4.3.3 Tingkat Capaian Responden (TCR).....	56
4.3.3.1 Motivasi (X_1)	57
4.3.3.2 Disiplin Kerja (X_2).....	58
4.3.3.3 Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.4 Uji Regresi Linear Berganda	60
4.4.1 Uji Normalitas.....	62
4.4.2 Uji Multikolenearitas	63
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.4.4 Uji Autokorelasi.....	64
4.5 Uji Hipotesis	65
4.5.1 Uji Parsial (t).....	65
4.5.2 Uji Simultan (F)	66
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.6 Interpretasi Hasil Persamaan Regresi Berganda	68
4.7 Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu	69

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Defenisi Operasional.....	28
3.1 Instrumen Penelitian	33
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan ..	51
4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.6 Uji Validitas Motivasi (X_1).....	54
4.7 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	55
4.8 Uji Reliabilitas	56
4.9 Distribusi Frekuensi Skor Indikator Motivasi (X_1).....	57
4.10 Distribusi Frekuensi Skor Indikator Disiplin Kerja (X_2)	58
4.11 Distribusi Frekuensi Skor Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.12 Hasil Regresi Linear Berganda	60
4.13 Hasil Uji Normalitas	62
4.14 Hasil Uji Multikolenearitas.....	63
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.16 Hasil Uji Autokorelasi	64
4.17 Hasil Uji t.....	65
4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	67
4.19 Koefisien Determinasi (R^2).....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	
Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2.	
Tabulasi Jawaban Responden	77
Lampiran 3.	
Data SPSS	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang....	47

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan tingkat efisien dalam organisasi. Aktivitas yang sering dijumpai dalam SDM adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi didalam organisasi serta semua aktivitas yang dilakukan dalam SDM tidak bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Bryans dan Rue dalam Daryanto (2017 : 105) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Disiplin Kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2001:129) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, Pada dasarnya setiap pegawai atau karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus di terapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai

hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan cenderung akan melakukan segala aktifitasnya sesuai tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah diterapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh karyawan di dalam organisasi yang bersangkutan akan kinerja organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2005:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat dilaksanakan, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, setiap karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi. Karena dengan motivasi yang baik sudah pasti kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan dapat terjamin. Begitu pula sebaliknya, Jika disiplin yang tinggi sudah pasti karyawan sangat menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan demikian maka tercapailah kinerja yang optimal.

Permasalahan yang terjadi studi kasus: PT. PLN (Persero) Rayon Tabing, Padang adalah dimana setelah dilakukan observasi atau wawancara dengan beberapa karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal ini dapat dilihat

dari banyak karyawan yang kurang disiplin terhadap pekerjaannya seperti, datang terlambat pada saat jam kerja dimulai, selalu meninggalkan ruangan kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga dan ada yang terlalu santai dengan pekerjaannya. Berhubung sangat pentingnya sebuah motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat tertanam dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus: PT. PLN (Persero) Rayon Tabing, Padang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dibuat masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang) ?
- 2 Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang) ?
- 3 Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian Ini sebagai masukan untuk PT. PLN (Persero Rayon Tabing

2. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta pengalaman terkait motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi manfaat bagi para mahasiswa, para dosen, dan para staf universitas agar semakin disiplin dan selalu meningkatkan motivasi kerja melalui kinerja kerja setiap hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins dalam Daryanto 2017:105), sedangkan menurut Bryans dan Rue dalam Daryanto (2017 : 105) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Daryanto (2017 : 106), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Daryanto (2017 : 106) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mankunegara (2005 : 13)

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) apalagi superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya yang akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, jika mereka berikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:176) ada empat yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dan Efisiensi adalah tujuan suatu kelompok yang dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan efisiensi adalah apabila suatu hal itu memuaskan maka dapat menjadi pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas dan tanggung jawab adalah otoritas adalah (wewenang) adalah hak seseorang untuk memberikan perintah, sedangkan Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang harus menyanggupi atau melaksanakan dengan sebaiknya mungkin apa yang di amanatkan kepada dirinya dan bersedia akan resiko yang dihadapi akan perbuatan yang akan dilakukan, bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan individu mengembangkan ide dan cara-cara dalam memecahkan masalah.

1.1.3. Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Robbins dalam Daryanto 2017: 107) :

a. Kualitas

Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja

1.1.4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktiitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.

Menurut Werther dan Davis dalam Daryanto (2017 :127) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya. Menurut Mondy dalam Daryanto (2017: 127), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya.

1.1.5. Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut (Werther dan Davis dalam Daryanto (2017 : 129), adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Penempatan karyawan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Mendeteksi kelemahan proses staffing
- g. Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- h. Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- i. Menjamin kesempatan kerja yang setara
- j. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- k. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Menurut Handoko (2013:249) Motivasi

merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus berkerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

2.2.2 Prinsip-prinsip dalam motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

e) Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan motivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.3 Teori-teori motivasi

Secara psikologi, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antara lain:

- a) Karyawan harus didorong untuk bekerjasama dalam organisasi.
- b) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- c) Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- 1) Teori motivasi dengan pendekatan isi (*Content Theory*).
- 2) Teori motivasi dengan pendekatan proses (*Process Theory*).
- 3) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*Reinforcement Theory*).

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow. Teori motivasi pendekatan proses tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contohnya

pendekatan penguata, lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contohnya teori motivasi dari skinner (*Operant Conditioning*).

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riduan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a) Upah/gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b) Pemberian insentif, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja prestasi kerja.
- c) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- d) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- e) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- f) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2001:129) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja suatu 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social berlaku.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Mangkunegara (2001:129) ada 2 bentuk disiplin kerja adalah;

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dan mengarahkan

untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Keith Devis berpendapat dalam Mangkunegara(2001:130) bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu yang dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam berperan kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara(2001:130) ada tiga pendekatan disiplin adalah:

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan prilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan prilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbutannya.

2.3.4 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2007:194), menyebutkan:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif , serta menciptakan sistem internal control yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan terwujudnya kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.3.5 Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001 : 132) adalah sebagai berikut:

1. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin

Yaitu tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi disipliner dimasa mendatang.

2. Teknik disiplin pencegahan yang efektif

Yaitu yang dilakukan para manejer dengan cara memberi contoh disiplin yang baik kepada para bawahan dengan datang tepat waktu, mengadakan hubungan yang erat dengan para bawahan dan meberikan pujian tentang pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

3. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri

Yaitu usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang mereka tidak senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu.

4. Teknik disiplin inventori penyelia

Yaitu suatu cara memberikan sebuah pertanyaan tentang kedisiplinan kepada setiap karyawan yang nantinya jawaban dari setiap pertanyaan tersebut dibandingkan dengan yang lain dan mencari kesepakatan tentang perubahan disiplin untuk masa yang akan datang, agar adanya perubahan yang lebih baik dan efektif.

5. Teknik disiplin menegur pegawai “primadona”

Yaitu teknik yang dilakukan seorang manejer yang menegur bawahannya yang melakukan sebuah kesalahan atau melanggar kedisiplinan, sementara bawahannya tersebut masih ada hubungan keluarga dengan pimpinan/ direktur dalam perusahaan

tersebut. Hal ini dilakukan agar ia mau berdisiplin dan menghindari tindakan tidak berdisiplin yang dilakukan karyawan lain.

6. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran

Yaitu teknik yang dilakukan dengan memberikan sebuah pertanyaan halus yang isinya sebuah teguran dan singgungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar ia mau memperbaiki kesalahan tersebut.

7. Teknik “Sandwich”

Yaitu teknik yang dilakukan dengan teguran lisan secara langsung dari seorang manajer, diikuti oleh ucapan syukur dan diakhiri dengan peringatan lunak.

2.3.6 Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2001:131) menjelaskan:

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalain pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai mengadakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

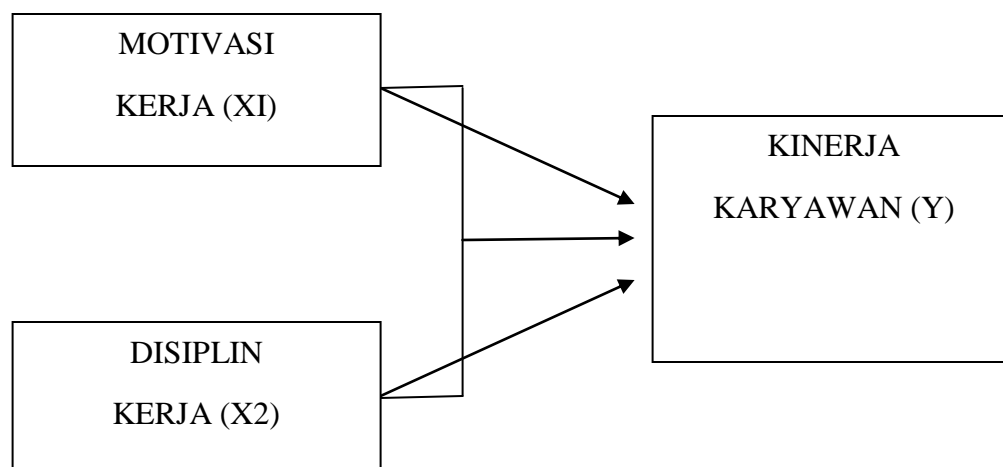
2.4. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada KUD Argopuro (serba usaha) Krucil Probolinggo (Krisnawati, 2008) hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kab. Manggarai-flores Nusa Tenggara Timur (Andiyanto, 2011) hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor departemen agama kab. Karanganyer (Sarwanto,2007) hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara (Reza, 2010) hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) di Krai Purwodadi (Prawatya, 2012) hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan hubungan hubungan antara individu variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel dengan kinerja karyawan diatas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

XI = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).
2. Diduga pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).
3. Diduga pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk analisis pada jenis penelitian yang menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Tabing, jl. Sapek Raya, Lubuk Buaya kec. Koto Tangah, Kota Padang pada bulan juli 2019.

3.3 Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Bryans dan Rue dalam Daryanto (2017 : 105) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau	1 . Kualitas 2 . Kuantitas 3 . Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Skala liker

		menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.		
2.	Motivasi (X1)	Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah/gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Memenuhi kebutuhan partisipasi 6. Menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai 	Skala likert
3.	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2001:129) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 	Skala likert

		memperteguh pedoman-pedoman organisasi.	5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	
--	--	---	---	--

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Tabing Padang yang berjumlah 30 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2017:81) *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana total sampel adalah populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Tabing Padang yaitu 30 orang karyawan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang di sebarkan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai hubungan antara motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

3.5.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data-data yang telah diperoleh terlebih dahulu oleh pihak-pihak atau badan atau instansi terkait. Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari berbagai macam buku-buku literature, skripsi terdahulu serta tulisan-tulisan dan artikel-artikel dari berbagai sumber yang berhubungan dengan pembahasan yang sedang dibahas.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer, dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan secara sistematis dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan dan diedarkan kepada responden untuk dijawab, dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari karangan buku.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat mengumpulkan data. Adapun bentuk instrument pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan *skala likert*. Teknik pengukuran yang diterapkan adalah berdasarkan rangking atau peringkat yang dinyatakan dimana responden hanya memilih satu dari alternatif yang disediakan yang diberi skor seperti terlihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Instrumen Penelitian

No	Pertanyaan	Nilai

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk memastikan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) Statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan responden, nilai rata-rata variabel kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja karyawan serta distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel penelitian.

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah di pahami dan diinterpretasikan j deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi, statistik deskriptif berfungsi mempelajari tata cara

pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5 \cdot \text{SS}) + (4 \cdot \text{S}) + (3 \cdot \text{KR}) + (2 \cdot \text{TS}) + (1 \cdot \text{STS})}{\text{SS} + \text{S} + \text{KR} + \text{TS} + \text{STS}}$$

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 \%$$

Kriteria jawaban responden menurut Arikunto (2002:245) adalah sebagai berikut:

1.80-100% =Sangat Setuju

2.60-80% =Setuju

3.40-60% =Cukup Setuju

4.20-40% =Kurang Setuju

5.<20% =Sangat Kurang Setuju

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghazali (2013 : 52). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang diukur pada kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah

Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai yang dikehendak harus $> 0,5$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali,2013). Apabila korelasi total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Bukti pertanyaan yang dimaksud dalam analisis adalah item yang memiliki *factor loading* yang lebih dari 0,4.

Pengujian validitas pada taraf signifikan yang digunakan $\alpha 5 \%$ (0,05)

(Husen, 2009:112)

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2013 : 47). Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,05$.

3.9 Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya regresi linear berganda digunakan untuk melihat arah keterkaitan variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Regresi linear berganda dirumuskan oleh Sugiyono (2017:275) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y= Kinerja karyawan (variabel dependent)

A= Konstant

b1,b2= Koefisien regresi (variabel independen)

X1= Motivasi

X2= Disiplin kerja

e = Standar eror

3.10 Uji Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelum regresi digunakan untuk menguji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terbebas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini dapat diuraikan sebagai berikut:

3.10.1 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi tidak normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *p-p plot*. Alat uji ini bisa disebut dengan K-S (*kolgomorov-smirnof*) yang tersedia dalam program SPSS 15.00 *for windows*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikan yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $sig > alpha$.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation* (VIF) jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10% maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat kepengamat lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji gleser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.4 Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Dalam hal ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi dilakukan melalui Uji Durbin Watson (Dwtest). Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi adalah nilai DW lebih besar atau sama dengan nilai du dan lebih kecil dari nilai $4-du$. Atau dengan kata lain syarat tidak terjadi autokorelasi adalah nilai DW berada diantara $du \leq DW \leq 4-du$.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk melihat kontribusi variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap Y. Uji hipotesis dalam penelitian ini dikelompokkan atas dua cara yaitu:

3.11.1 Secara Parsial (Uji T-test)

Uji t dilakukan untuk membuktikan secara empiris signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen mana yang paling signifikan hubungannya dengan variabel dependen secara individual untuk menghitung *t hitung* digunakan rumus sebagai berikut:

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

keterangan :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Untuk mengetahui signifikan konstanta dan signifikan setiap variabel independent maka dilakukan uji t dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas $> 0,005$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,005$ maka H_0 ditolak.

3.11.2 Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat signifikan secara bersamaan apakah ada pengaruh dari variabel X1,X2 terhadap variabel Y. Rumus statistik uji F yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/n-k-1}$$

Dimana :

SSR=*Sun Square Regression* (jumlah kuadrat regresi).

SSE=*Sun Square Residue* (jumlah kuadrat sisa).

n =Jumlah sampel.

k =Jumlah variabel indeviden(bebas).

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai *F hitung* dengan nilai *F tabel* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$F_{hitung} < F_{tabel}$: terima Ho, tolak Ho

$F_{hitung} > F_{tabel}$: tolak Ho, terima Ha.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model penelitian dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel independen dalam model terhadap variabel terikatnya, nilai (R^2) yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam model yang keliru. Koefisien determinasi adalah satu dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai Y observasi dari rata-ratanya. Atau secara sistematis dapat ditulis sebagai berikut:

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

r^2 =Besarnya koefisien determinasi

Y=Nilai variabel Y

\hat{Y} =Nilai estimasi Y

\bar{Y} =Nilai rata-rata variabel Y

Menghitung r^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing-masing variabel bebas. Jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai r^2 maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah PLN

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN)

sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan

sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

4.1.1 Visi, Misi dan Motto PT. PLN (Persero) Rayon Tabing

4.1.1.1 Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

4.1.1.2 Misi

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

4.1.1.3 Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik .

4.1.1.4 Logo Perusahaan PLN

1. Background warna kuning

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2. Petir atau kilat

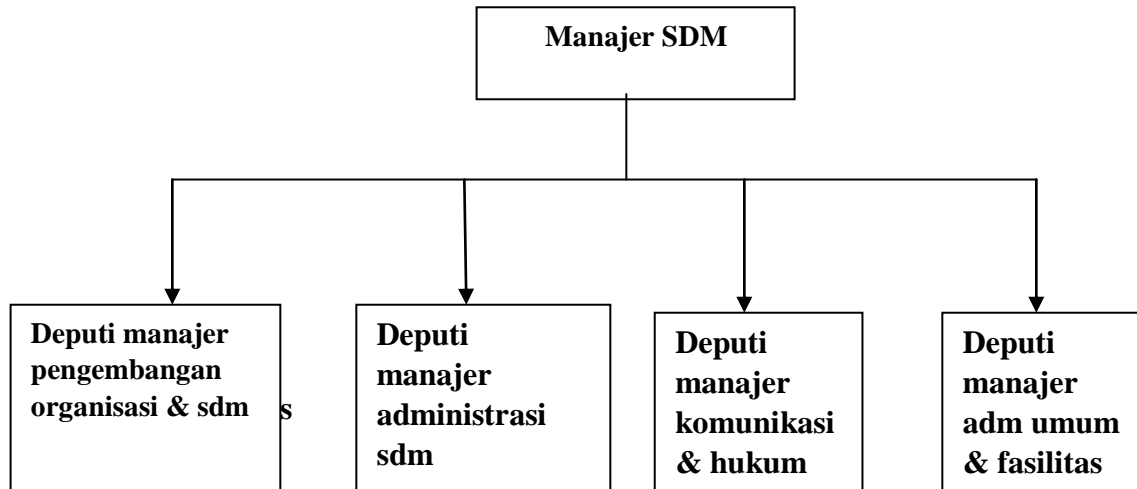
Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan

manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

Struktur Organisasi PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang



Struktur Organisasi PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang

1. **Manajer SDM:** bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan SDM dan organisasi administrasi kepegawaian dan hubungan industrial, pengelolaan administrasi, kesekretariatan, komunikasi masyarakat dan hukum, dan pengelolaan keamanan, sarana dan prasana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

2. **Manajer Pengembangan Organisasi & SDM :** bertanggung jawab dalam penilaian dan pengembangan organisasi, perencanaan anggaran biaya kepegawaian, perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan SDM (perencanaan karir dan diklat) pengembangan kompetensi pegawai dan perencanaan kebutuhan tenaga outsourcing .

3. **Manajer Administrasi SDM :** bertanggung jawab atas terselenggaranya administrasi kepegawaian .

4. Manajer Komunikasi & Hukum : bertanggung jawab dalam mengelola komunikasi dan menaungi kegiatan divisi kehumasan. Komunikasi pada masyarakat dan pelanggan, dokumentasi dan perpustakaan, program bina lingkungan, advokasi hukum dan peraturan – peraturan.

5. Manajer Administrasi Umum dan Fasilitas : bertanggung jawab dalam mengelola sertifikat asset, administrasi kesekretariatan, protokol dan rumah tangga kantor induk fasilitas dan prasarana kerja (termasuk kendaraan dan alat telekomunikasi) sistem keamanan dan pengaman kantor.

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Deskripsi profil responden menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 30 responden yang di ambil seluruh karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang.

4.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia responden. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	9	0,30%
31-40	12	0,40%
41-50	6	0,20%
>50	3	0,10%
Jumlah	30	100%

Sumber:olahan data primer 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka umur responden (karyawan) yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 31-40 yakni sebanyak 12 responden (0,40%), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata umur karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang adalah berumur 31-40.

4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel hasil penelitian data tentang jenis kelamin. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	13	0,43%
Perempuan	17	0,57%
Jumlah	30	100%

Sumber: olahan data primer 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) adalah berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 17 responden (0,57%), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang adalah perempuan.

4.2.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu menggambarkan profil responden karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	9	0,30%
S1	15	0,50%
SLTA sederajat	6	0,20%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data Primer 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 15 atau 0,50%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang adalah berpendidikan S1

4.2.4 Responden Menurut Lama Menjadi Karyawan

Deskripsi profil responden berdasarkan lama menjadi karyawan yaitu menggambarkan profil responden karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan lama Menjadi Karyawan

Lama menjadi karyawan	Frekuensi	Persentase
1-10 tahun	13	0,44%
11-20 tahun	10	0,33%
>20 tahun	7	0,23%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan data primer 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama menjadi karyawan pada PT.PLN Persero Rayon Tabing Padang paling lama 1-10 tahun sebanyak 13 responden (0,44%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT.PLN Persero Rayon Tabing padang adalah menjadi karyawan 1-10 tahun.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah alat ukur (*Instrument*) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan analisis data berdasarkan hasil data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan uji reliabilitas data.

4.3.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan serta dapat mengungkap dalam variabel yang diteliti secara tetap. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimoang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini akan di uji semua variabel (Dependent dan Independent) yang keseluruhan itemnya.

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner penelitian kinerja karyawan (Y) terdiri atas 10 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel kinerja karyawan (Y) dapa dilihat pada tabel.

Tabel 4.5
Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)

No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,641	0,306	Valid
2	0,630	0,306	Valid
3	0,547	0,306	Valid
4	0,528	0,306	Valid
5	0,756	0,306	Valid
6	0,579	0,306	Valid
7	0,699	0,306	Valid
8	0,450	0,306	Valid
9	0,535	0,306	Valid
10	0,688	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa angket tentang kinerja karyawan valid untuk mengambil data sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Kuesioner penelitian kinerja motivasi (X₁) terdiri atas 12 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel kinerja motivasi (X₁) dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.6

Uji Validitas

Motivasi X1

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,659	0,306	Valid
2	0,761	0,306	Valid

3	0,609	0,306	Valid
4	0,740	0,306	Valid
5	0,596	0,306	Alid
6	0,569	0,306	Valid
7	0,638	0,306	Valid
8	0,659	0,306	Valid
9	0,761	0,306	Valid
10	0,609	0,306	Valid
11	0,740	0,306	Valid
12	0,596	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa angket tentang motivasi valid untuk mengambil data sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (X_1) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Kuesioner penelitian kinerja Disiplin Kerja (X_2) terdiri atas 12 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.7

Uji Validitas

Disiplin Kerja X2

No.item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,475	0,306	Valid
2	0,603	0,306	Valid
3	0,573	0,306	Valid

4	0,471	0,306	Valid
5	0,588	0,306	Valid
6	0,475	0,306	Valid
7	0,603	0,306	Valid
8	0,319	0,306	Valid
9	0,562	0,306	Valid
10	0,403	0,306	Valid
11	0,509	0,306	Valid
12	0,341	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolaan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa angket tentang disiplin kerja valid untuk mengambil data sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X₂) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner Penelitian Kinerja Karyawan (Y) Terdiri atas 10 item, Motivasi (X₁) 12 item dan Disiplin Kerja (X₂) 12 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0,882	Reliabel
X ₂	0,708	Reliabel
Y	0,804	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolaan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas diatas, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini. Variabel motivasi (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) mempunyai koefisien *Alpha* sebesar 0,882 dan 0,708 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas moderat, sedangkan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien *Alpha* sebesar 0,804 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas.

4.3.3 TCR (Tingkat Capaian Responden)

Pada bab sebelumnya peneliti telah memaparkan bahwa dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu: Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

4.3.3.1 Motivasi

Berdasarkan butir pertanyaan instrument variabel Motivasi yang berjumlah 12 item dengan jumlah responden 30 orang.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Skor Indikator Motivasi (X_1)

No	Kode Kusioner	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata	TCR%	KET
1	X1	-	3	5	14	8	4,16	83,2	Sangat setuju
2	X2	-	2	8	13	7	3,86	77,2	Setuju
3	X3	1	1	8	10	10	3,9	78	Setuju

4	X4	2	-	11	10	7	3,6	72	Setuju
5	X5	-	-	13	13	4	3,7	74	Setuju
6	X6	1	1	4	16	8	3,96	79,2	Setuju
7	X7	1	1	12	13	3	3,53	70,6	Setuju
8	X8	-	3	5	14	8	3,9	78	Setuju
9	X9	-	2	8	13	7	3,83	76,6	Setuju
10	X10	1	1	8	10	10	3,9	78	Setuju
11	X11	2	-	11	10	7	3,66	73,2	Setuju
12	X12	-	-	13	13	4	3,7	74	Setuju
Rata-rata							3,80	76	Setuju

Dari tabel 4.9 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Motivasi adalah sebesar 3,80 dapat total capaian responden Motivasi adalah 76 % dengan kriteria cukup. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) variabel motivasi 83,2 % pada pernyataan pertama, Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin harmonis. Penilaian jawaban responden total capaian responden (TCR) terendah variabel motivasi adalah 72 % keterangan cukup dengan rata-rata 3,6. Pada pernyataan keempat, Lingkungan kerja fisik diperusahaan mendukung saya dalam bekerja.

4.3.3.2 Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan butir pertanyaan instrument variabel Disiplin Kerja yang berjumlah 12 item dengan responden 30 orang

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Skor Indikator Disiplin Kerja (X₂)

No	Kode	STS	TS	CS	S	SS	Rata-	TCR%	KET
----	------	-----	----	----	---	----	-------	------	-----

	Kosioner	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	rata		
1	X1	-	-	9	18	3	3,8	76	Setuju
2	X2	-	2	10	15	2	3,46	69,2	Setuju
3	X3	-	1	8	17	4	3,8	76	Setuju
4	X4	1	1	8	17	3	3,66	73,2	Setuju
5	X5	-	1	8	16	5	3,83	76,6	Setuju
6	X6	-	-	9	18	3	3,8	76	Setuju
7	X7	-	3	10	15	2	3,53	70,6	Setuju
8	X8	-	3	5	14	8	3,9	78	Setuju
9	X9	-	2	8	13	7	3,83	76,6	Setuju
10	X10	-	-	6	17	7	4,03	80,6	Sangat setuju
11	X11	2	-	11	10	7	3,66	73,2	Setuju
12	X12	-	-	13	13	4	3,7	74	Setuju
Rata-rata							3,75	75	Setuju

Dari tabel 4.10 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 3,75 dapat total capaian responden Disiplin Kerja adalah 75 % dengan kriteria cukup. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) variabel Disiplin Kerja 80,6 % pada pernyataan kesepuluh, Berpakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penilaian jawaban responden total capaian responden (TCR) terendah variabel Disiplin Kerja adalah 69,2 % keterangan cukup dengan rata-rata 3,46, Pada pernyataan kedua, Karyawan selalu tunduk dan patuh terhadap karyawan.

4.3.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan butir pertanyaan instrument variabel Kinerja Karyawan yang berjumlah 10 item dengan responden 30 orang.

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Skor Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Kode kisioner	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata	TCR %	KET
1	Y1	-	-	6	17	7	4,03	80,6	Sangat setuju
2	Y2	-	-	6	22	2	3,86	77,2	Setuju
3	Y3	-	2	7	19	2	3,7	74	Setuju
4	Y4	-	-	10	18	2	3,73	74,6	Setuju
5	Y5	1	1	12	9	7	3,66	73,2	Setuju
6	Y6	-	-	9	18	3	3,8	76	Setuju
7	Y7	-	3	10	15	2	3,53	70,6	Setuju
8	Y8	-	1	8	17	4	3,8	76	Setuju
9	Y9	1	1	8	17	3	3,66	73,2	Setuju
10	Y10	-	1	8	16	5	3,83	76,6	Setuju
Rata-rata							3,76	75,2	Setuju

Dari tabel 4.11 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,76 dapat total capaian responden Kinerja Karyawan adalah 75,2 % dengan kriteria cukup. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) variabel Kinerja Karyawan sebesar 80,6 % pada pernyataan kesatu, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. Penilaian jawaban responden total capaian responden (TCR) terendah variabel Kinerja Karyawan adalah

70,6 % keterangan cukup dengan rata-rata 3,53 Pada pernyataan ketujuh, Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui kelinearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya.

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.747	3.294		,3566	,001
Motivasi	,372	,049	,620	7.529	,000
Disiplin Kerja	,949	,078	,998	12.116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil output spss 2019

Dari tabel 4.12 dapat dibuat regresi dugaan, yaitu :

$$\hat{Y} = 11.747 + 0,372 X_1 + 0,949 X_2$$

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.69177392
Most Extreme	Absolute	.142

Differences	Positive	.085
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Hasil Output spss 2019

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa nilai *kolmogorof-smirnov* nilai *Asymp sig(2-tailed)* lebih besar dari nilai probabilitas yakni $0,124 > \alpha 0,05$ dengan kata lain hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolenearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolenearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.747	3.294		,3.566	,001		
Motivasi	,372	,049	,620	7.529	,000	,817	1,224
Disiplin Kerja	,949	,078	,998	12.116	,000	,817	1,224

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 2019

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya Multikolenearitas diantara variabel bebas hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* dan VIF. Dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan sebesar $0,817 > 0,10$ dan dilihat dari VIF yang dihasilkan sebesar $1,224 < 10,00$.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.830	2.133		1.327	.196
	Motivasi	-.023	.032	-.153	-.728	.473
	Disiplin	-.011	.051	-.047	-.226	.823

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Output Spss 2019

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen (Motivasi sebesar 0,473 > α 0,05 dan Disiplin Kerja sebesar 0,823) artinya > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,850	,839	1.75331	2,086

a. Predictors: (Constant)

b. Dependent Variable

Sumber : Hasil Output Spss 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai DW 2,086, jika dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% (0,05), jumlah sampel N=30 dan jumlah variabel independen 2

(K=2) =1,5666, dilihat pada tabel *Durbin Watson* diperoleh $Du < Dw < 4-Du$ yakni $1,566 < 2,086 < 2,434$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,747	3,294		,3,566	,001
Motivasi	,372	,049	,620	7,529	,000
Disiplin Kerja	,949	,078	,998	12,116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 2019

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.17 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tabing. Terlihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} yakni 7,529 dengan t_{tabel} 1,697. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki

pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tabing. Berdasarkan tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $\alpha 0,05$ atau $0,000 > \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel disiplin kerja mempunyai t_{hitung} yakni 12,116 dengan t_{tabel} 1,697.

Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (Simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,966	2	235,983	76,765	,000 ^b
	Residual	83,001	27	3,074		
	Total	554,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Output Spss 2019

Dari tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 76,765 dengan F_{tabel} sebesar 3,35 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,01$ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,850	,839	1,75331

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 2019

Dari tabel 4.19 diatas dapat diperoleh *R square* didapat sebesar 0,850 atau (85%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 85 % atau variabel variasi independen yang digunakan dalam model (Motivasi dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan sebesar 85% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya sebesar 15 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.6 Interpretasi Hasil Persamaan Regresi Berganda

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 11.747 Hal ini berarti bahwa jika variable independen yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol maka nilai variable dependen kinerja karyawan (Y) adalah 11.747.

2. Koefisien regresi $b_1 X_1$

Nilai koefisien regresi variable motivasi (X1) sebesar 0,372 Hal ini mengandung arti apa bila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,372 untuk setiap satuannya, dengan ini variable lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

3. Koefisien regresi $b_2 X_2$

Nilai koefisien regresi variable disiplin kerja (X2) sebesar 0,949. Hal ini mengandung arti apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,949 untuk setiap satuannya, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.7 Kertekaitan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

- 1) Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung Krinawati (2008) yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada KUD Argopuro (serba usaha) Krucil Probolinggo” hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andiyanto, 2011 “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pembrdayaan perempuan kab. Manggarai-flores Nusa Tenggara Timur” hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwanto, (2007) ”Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikantor departemen agama kab. Karang anyer” hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Reza (2010) “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prawatya (2012) “Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) di Krai Purwodad”i hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang. Ditujukan dari hasil uji secara parsial (uji t) diperoleh t_{hitung} sebesar 7,529 dan t_{tabel} 1,697 dengan nilai signifikan 0,000 artinya $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap signifikan kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang. Ditujukan dari hasil uji secara parsial (uji t) diperoleh t_{hitung} sebesar 12,116 dan t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,000 artinya $0,000 > \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap signifikan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara bersama nilai F_{hitung} sebesar 76,765 dengan F_{tabel} sebesar 3,35 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya $0,000 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa model ini layak di uji.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas , maka penulis memberikan saran kepada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang semoga bermanfaat bagi masa mendatang. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang, maka sebaiknya PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang mempertahankan serta meningkatkan lagi hal-hal yang berkaitan dengan Motivasi karyawan karena dengan meningkatkan motivasi diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang, maka sebaiknya PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang memperketat serta meningkatkan lagi disiplin kerja karyawan agar lebih disiplin dan peraturan terjalankan.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja tidak bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Tabing Padang agar mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi kedua faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2002). **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta, Rineka Cipta
- Andiyanto, (2011). **Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pembrdayaan perempuan kab. Manggarai-flores nusa tenggara timur**.
- Daryanto, (2017).**Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**, Penerbit. Gaya 2001)Media, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013) **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS** Edisi Ketujuh, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, (2013). **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Husen,Abrar.(2009). **Manajemen Proyek**. Yokyakarta:Andi Offset.
- Krisnawati,(2008).**pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada KUD Argopuro(serbausaha) krucil probolinggo**.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2001).**Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**.Cet.11. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawatya, (2012).**pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan** pabrik minyak kayu putih (PMKP) di Krai Purwodadi.
- Reza, (2010).**pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan** PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara.
- Riduwan, (2002), **Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian**, Bandung, Alfabeta.
- Sarwanto, (2007).**pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan** dikantor departemen agama kab. Karang anyer.
- Sugiyono, (2017). **Metode Penelitian kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D**, Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana.
- Wibowo, (2014). **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero rayon tabing.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Informasi yang diberikan sangat berarti bagi penelitian ini dan juga demi terwujudnya kinerja karyawan yang baik untuk masa yang akan datang. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

DATA RESPONDEN

Nama :
Usia :
Jenis kelamin :
Pendidikan :
Lama menjadi karyawan :

Petunjuk pengisian:

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah lebih dahulu dengan cermat sebelum dan jawabannya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\checkmark) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Atas kesedian anda dalam pengisian angket ini terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Keterangan skor:

Sangat Setuju (SS) : 5
Setuju (S) : 4
Cukup Setuju (CS) : 3
Tidak Setuju (TS) : 2
Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS

1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh pimpinan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
3	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
4	Saya dapat memenuhi volume pekerjaan yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya berusaha mengarahkan karyawan bekerja dengan baik.					
8	Saya berusaha melengkapi sarana atau alat kerja yang digunakan karyawan.					
9	Saya mempercayai kemampuan diri sendiri dalam bekerja.					
10	Saya langsung mengerjakan tugas apabila ada tugas.					

Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh upah					
2	Besarnya upah pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
3	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
4	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					
5	Saya merasa senang dengan jabatan ini karena sesuai dengan yang saya harapkan					
6	Saya pertahankan harga diri saya jika ada tindakan yang diluar jalur pekerjaan.					
7	Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan keselamatan.					
8	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.					
9	Limngkungan kerja fisik diperusahaan mendukung saya dalam bekerja.					
10	Saya merasa bahwa kebutuhan bahwa dasar untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.					
11	Saya ditepatkan sesuai dengan keahlian saya.					
12	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kesulitan dalam pekerjaan dapat dipecahkan					
2	Kesempatan untuk naik jabatan.					
3	Karyawan dapat dijadikan teladan dan penutan oleh para pemimpin.					
4	Karyawan selalu tunduk dan patuh kepada atasan.					
5	Saya merasa cukup dengan upah yang diterima.					
6	Karyawan merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.					
7	Karyawan merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
8	Berpakaian rapi di tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
9	Tidak ada waktu bersantai bagi karyawan sebelum pkerjaan diselesaikan.					
10	Menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					
11	Diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan.					
12	Atasan memperlakukan karyawan sesuai hak dan kemanusiaan.					

Kinerja karyawan (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	jumlah	rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35	3.5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3.9
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3.3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.1
7	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	35	3.5
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.1
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
10	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	31	3.1
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.1
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33	3.3
14	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	3.7
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	4.3
16	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	38	3.8
17	4	5	5	4	3	4	5	2	4	5	41	4.1
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
20	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	34	3.4
21	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	36	3.6
22	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	38	3.8
23	5	4	3	5	4	4	2	4	4	4	39	3.9
24	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	40	4
25	3	3	2	3	3	4	2	5	4	5	34	3.4
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35	3.5
27	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	37	3.7
28	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	32	3.2
29	3	3	2	3	3	4	2	4	5	3	32	3.2
30	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	43	4.3

Motivasi
(X1)

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Jumlah	rata-rata
1	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	54	4.5
2	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	49	4.083333
3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	38	3.166667
4	2	3	5	3	3	4	4	2	3	5	3	3	40	3.333333
5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	43	3.583333
6	3	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	47	3.916667
7	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	52	4.333333
8	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39	3.25
9	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39	3.25
10	5	4	2	1	3	5	2	5	4	2	1	3	37	3.083333
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	57	4.75
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53	4.416667
14	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	49	4.083333
15	2	4	1	4	3	1	1	2	4	1	4	3	30	2.5
16	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	49	4.083333
17	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	36	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
19	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	48	4
20	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	40	3.333333
21	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	42	3.5
22	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	48	4
23	2	2	5	1	4	2	3	2	2	5	1	4	33	2.75
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	44	3.666667
25	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	53	4.416667
26	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	43	3.583333
27	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	51	4.25
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	55	4.583333
29	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	44	3.666667
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	44	3.666667

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Jumlah	rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51	4.25
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	44	3.666667
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	43	3.583333
4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	37	3.083333
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	55	4.583333
6	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	47	3.916667
7	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	48	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45	3.75
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	46	3.833333
10	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	1	3	39	3.25
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	51	4.25
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	4.083333
13	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	41	3.416667
14	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	45	3.75
15	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	47	3.916667
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	49	4.083333
17	4	5	2	4	5	4	5	3	2	4	3	4	45	3.75
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	52	4.333333
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39	3.25
20	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	39	3.25
21	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	42	3.5
22	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	46	3.833333
23	4	2	4	4	4	4	2	2	2	5	1	4	38	3.166667
24	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	46	3.833333
25	4	2	5	4	5	4	2	5	4	3	5	4	47	3.916667
26	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	40	3.333333
27	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	47	3.916667
28	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	4	5	43	3.583333
29	4	2	4	5	3	4	2	4	3	3	4	3	41	3.416667
30	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	51	4.25

	Sig. (2-tailed)	.452	.255	.760	.903	.053	.002	.713	.126		.004	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson											
	Correlation	.288	.212	.230	.132	.480**	.378*	.397*	.388*	.511**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.123	.260	.221	.487	.007	.039	.030	.034	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
juml	Pearson											
	Correlation	.641**	.630**	.547**	.528**	.756**	.579**	.699**	.450*	.535**	.688**	1
ah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.003	.000	.001	.000	.013	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Realibilitas y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	33.60	15.834	.537	.782
item_2	33.77	16.599	.552	.784
item_3	33.93	16.271	.419	.794
item_4	33.90	16.783	.421	.794
item_5	33.97	13.551	.628	.769
item_6	33.83	16.420	.474	.789
item_7	34.10	14.990	.590	.774
item_8	33.83	16.833	.306	.806
item_9	33.97	15.895	.376	.802
item_10	33.80	15.200	.580	.775

Validitas dan reabilitas X1

Correlations

		item _1	item _2	item _3	item _4	item _5	item _6	item _7	item _8	item _9	item _10	item _11	item _12	jumlah
item _1	Pearson Correlation	1	.491*	.098	.282	.271	.560*	.460*	1.00 0**	.491*	.098	.282	.271	.659**
	Sig. (2-tailed)		.006	.606	.132	.147	.001	.010	.000	.006	.606	.132	.147	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _2	Pearson Correlation	.491*	1	.211	.644*	.421*	.375*	.168	.491*	1.00 0**	.211	.644*	.421*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.006		.263	.000	.020	.041	.375	.006	.000	.263	.000	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _3	Pearson Correlation	.098	.211	1	.347	.339	.213	.491*	.098	.211	1.00 0**	.347	.339	.609**
	Sig. (2-tailed)	.606	.263		.060	.067	.258	.006	.606	.263	.000	.060	.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _4	Pearson Correlation	.282	.644*	.347	1	.278	.268	.315	.282	.644*	.347	1.00 0**	.278	.740**
	Sig. (2-tailed)	.132	.000	.060		.137	.151	.090	.132	.000	.060	.000	.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _5	Pearson Correlation	.271	.421*	.339	.278	1	.090	.388*	.271	.421*	.339	.278	1.00 0**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.147	.020	.067	.137		.636	.034	.147	.020	.067	.137	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _6	Pearson Correlation	.560*	.375*	.213	.268	.090	1	.455*	.560*	.375*	.213	.268	.090	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.258	.151	.636		.012	.001	.041	.258	.151	.636	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _7	Pearson Correlation	.460*	.168	.491*	.315	.388*	.455*	1	.460*	.168	.491*	.315	.388*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.010	.375	.006	.090	.034	.012		.010	.375	.006	.090	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _8	Pearson Correlation	1.00 0**	.491*	.098	.282	.271	.560*	.460*	1	.491*	.098	.282	.271	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.606	.132	.147	.001	.010		.006	.606	.132	.147	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item _9	Pearson Correlation	.491*	1.00 0**	.211	.644*	.421*	.375*	.168	.491*	1	.211	.644*	.421*	.761**

	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.263	.000	.020	.041	.375	.006		.263	.000	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson			1.00				.491*						
_10	Correlation	.098	.211	0**	.347	.339	.213	*	.098	.211	1	.347	.339	.609**
	Sig. (2-tailed)	.606	.263	.000	.060	.067	.258	.006	.606	.263		.060	.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson		.644*		1.00					.644*				
_11	Correlation	.282	*	.347	0**	.278	.268	.315	.282	*	.347	1	.278	.740**
	Sig. (2-tailed)	.132	.000	.060	.000	.137	.151	.090	.132	.000	.060		.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson		.421*	.339	.278	1.00		.090	.388*	.271	.421*	.339	.278	1
_12	Correlation	.271	*	.339	.278	0**	.090	.388*	.271	.421*	.339	.278	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.147	.020	.067	.137	.000	.636	.034	.147	.020	.067	.137		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
juml	Pearson	.659*	.761*	.609*	.740*	.596*	.569*	.638*	.659*	.761*	.609*	.740*	.596*	1
ah	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	41.60	45.076	.578	.872
item_2	41.67	44.161	.702	.865
item_3	41.60	45.007	.509	.877
item_4	41.83	42.764	.662	.867
item_5	41.80	47.476	.529	.875
item_6	41.53	46.257	.473	.878
item_7	41.97	45.826	.560	.873
item_8	41.60	45.076	.578	.872
item_9	41.67	44.161	.702	.865
item_10	41.60	45.007	.509	.877
item_11	41.83	42.764	.662	.867
item_12	41.80	47.476	.529	.875

Validitas dan reabilitas X2

Correlations

	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	jumlah	
	_1	_2	_3	_4	_5	_6	_7	_8	_9	_10	_11	_12		
item	Pearson	1	.233	.301	.535 ⁺	.378 ⁺	1.00	.233	-.159	-.129	.017	.000	-.145	.475 ^{**}
_1	Correlation				*	*	0 ^{**}							
	Sig. (2-tailed)		.215	.107	.002	.039	.000	.215	.401	.496	.929	1.00	.445	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	.233	1	.075	.070	.397 ⁺	.233	1.00	-.019	.136	.496 ⁺	.056	.051	.603 ^{**}
_2	Correlation					*	0 ^{**}	*		*	*			
	Sig. (2-tailed)	.215		.695	.713	.030	.215	.000	.920	.475	.005	.770	.791	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	.301	.075	1	.286	.388 ⁺	.301	.075	.073	.331	.303	.273	.082	.573 ^{**}
_3	Correlation					*								
	Sig. (2-tailed)	.107	.695		.126	.034	.107	.695	.701	.074	.103	.145	.665	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	.535 ⁺	.070	.286	1	.511 ⁺	.535 ⁺	.070	-.089	.016	.143	.064	-.175	.471 ^{**}
_4	Correlation	*				*	*							
	Sig. (2-tailed)	.002	.713	.126		.004	.002	.713	.642	.935	.452	.736	.356	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	.378 ⁺	.397 ⁺	.388 ⁺	.511 ⁺	1	.378 ⁺	.397 ⁺	-.225	-.044	.288	.189	.033	.588 ^{**}
_5	Correlation				*	*	*	*						
	Sig. (2-tailed)	.039	.030	.034	.004		.039	.030	.232	.817	.123	.318	.863	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	1.00	.233	.301	.535 ⁺	.378 ⁺	1	.233	-.159	-.129	.017	.000	-.145	.475 ^{**}
_6	Correlation	0 ^{**}			*	*								
	Sig. (2-tailed)	.000	.215	.107	.002	.039		.215	.401	.496	.929	1.00	.445	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	.233	1.00	.075	.070	.397 ⁺	.233	1	-.019	.136	.496 ⁺	.056	.051	.603 ^{**}
_7	Correlation		0 ^{**}			*		*		*	*			
	Sig. (2-tailed)	.215	.000	.695	.713	.030	.215		.920	.475	.005	.770	.791	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson	-.159	-.019	.073	-.089	-.225	-.159	-.019	1	.491 ⁺	.061	.282	.271	.319
_8	Correlation									*				
	Sig. (2-tailed)	.401	.920	.701	.642	.232	.401	.920		.006	.747	.132	.147	.085

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item	Pearson													
_9	Correlation	-.129	.136	.331	.016	-.044	-.129	.136	.491*	1	.010	.644*	.421*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.496	.475	.074	.935	.817	.496	.475	.006		.959	.000	.020	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson													
_10	Correlation	.017	.496*	.303	.143	.288	.017	.496*	.061	.010	1	-.324	.169	.403*
	Sig. (2-tailed)	.929	.005	.103	.452	.123	.929	.005	.747	.959		.081	.372	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson													
_11	Correlation	.000	.056	.273	.064	.189	.000	.056	.282	.644*	-.324	1	.278	.509**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.770	.145	.736	.318	1.000	.770	.132	.000	.081		.137	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item	Pearson													
_12	Correlation	-.145	.051	.082	-.175	.033	-.145	.051	.271	.421*	.169	.278	1	.341
	Sig. (2-tailed)	.445	.791	.665	.356	.863	.445	.791	.147	.020	.372	.137		.065
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
juml	Pearson													
ah	Correlation	.475*	.603*	.573*	.471*	.588*	.475*	.603*	.319	.562*	.403*	.509*	.341	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.009	.001	.008	.000	.085	.001	.027	.004	.065	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

REABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	41.30	18.838	.362	.689
item_2	41.57	17.426	.478	.670
item_3	41.30	17.872	.454	.675
item_4	41.43	18.185	.310	.695
item_5	41.27	17.651	.465	.673
item_6	41.30	18.838	.362	.689
item_7	41.57	17.426	.478	.670
item_8	41.20	19.269	.124	.725
item_9	41.27	17.375	.410	.679
item_10	41.07	19.099	.271	.699
item_11	41.43	17.289	.307	.700
item_12	41.40	19.421	.196	.708

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi ^b		Enter

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.839	1.75331

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.966	2	235.983	76.765	.000 ^b
	Residual	83.001	27	3.074		
	Total	554.967	29			

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.747	3.294		3.566	.001		
	motivasi	.372	.049	.620	7.529	.000	.817	1.224
	disiplin	.949	.078	.998	12.116	.000	.817	1.224

- a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.843	.16	.96	.06
	3	.005	24.747	.83	.04	.94

a. Dependent Variable: kinerja

Uji normalitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.839	1.75331

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.966	2	235.983	76.765	.000 ^b
	Residual	83.001	27	3.074		
	Total	554.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.747	3.294		3.566	.001
	motivasi	.372	.049	.620	7.529	.000
	disiplin	.949	.078	.998	12.116	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9109	47.9638	37.6333	4.03419	30
Residual	-4.00521	3.45545	.00000	1.69177	30
Std. Predicted Value	-1.666	2.561	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.284	1.971	.000	.965	30

a. Dependent Variable: kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69177392
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.085
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji multikoloneritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.839	1.75331

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.966	2	235.983	76.765	.000 ^b
	Residual	83.001	27	3.074		
	Total	554.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.747	3.294		3.566	.001		
	motivasi	.372	.049	.620	7.529	.000	.817	1.224
	disiplin	.949	.078	.998	12.116	.000	.817	1.224

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			disiplin	motivasi
1	Correlations	disiplin	1.000	-.428
		motivasi	-.428	1.000
	Covariances	disiplin	.006	-.002
		motivasi	-.002	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.843	.16	.96	.06
	3	.005	24.747	.83	.04	.94

a. Dependent Variable: kinerja

UJI HETEROSKEDATISITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.839	1.75331

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.966	2	235.983	76.765	.000 ^b
	Residual	83.001	27	3.074		
	Total	554.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.747	3.294		3.566	.001		
	motivasi	.372	.049	.620	7.529	.000	.817	1.224
	disiplin	.949	.078	.998	12.116	.000	.817	1.224

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			disiplin	Motivasi
1	Correlations	disiplin	1.000	-.428
		motivasi	-.428	1.000
	Covariances	disiplin	.006	-.002
		motivasi	-.002	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.843	.16	.96	.06
	3	.005	24.747	.83	.04	.94

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9109	47.9638	37.6333	4.03419	30
Residual	-4.00521	3.45545	.00000	1.69177	30
Std. Predicted Value	-1.666	2.561	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.284	1.971	.000	.965	30

a. Dependent Variable: kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178 ^a	.032	-.040	1.13526

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.139	2	.569	.442	.647 ^b
	Residual	34.798	27	1.289		
	Total	35.937	29			

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.830	2.133		1.327	.196		
	motivasi	-.023	.032	-.153	-.728	.473	.817	1.224
	disiplin	-.011	.051	-.047	-.226	.823	.817	1.224

a. Dependent Variable: Abs_RES

Coefficient Correlations^a

Model			disiplin	motivasi
1	Correlations	Disiplin	1.000	-.428
		motivasi	-.428	1.000
	Covariances	Disiplin	.003	-.001
		motivasi	-.001	.001

a. Dependent Variable: Abs_RES

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.843	.16	.96	.06
	3	.005	24.747	.83	.04	.94

a. Dependent Variable: Abs_RES

UJI AUTOKORELASI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 ^a	.850	.839	1.75331	2.086

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.966	2	235.983	76.765	.000 ^b
	Residual	83.001	27	3.074		
	Total	554.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.747	3.294		3.566	.001		
	motivasi	.372	.049	.620	7.529	.000	.817	1.224
	disiplin	.949	.078	.998	12.116	.000	.817	1.224

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			disiplin	Motivasi
1	Correlations	disiplin	1.000	-.428
		motivasi	-.428	1.000
	Covariances	disiplin	.006	-.002
		motivasi	-.002	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	Disiplin
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.843	.16	.96	.06
	3	.005	24.747	.83	.04	.94

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9109	47.9638	37.6333	4.03419	30
Residual	-4.00521	3.45545	.00000	1.69177	30
Std. Predicted Value	-1.666	2.561	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.284	1.971	.000	.965	30

a. Dependent Variable: kinerja



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 701/IL.3.AU/KEP-PSA/2019

Lamp : 1 (satu) lembar

Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 13 Sya'ban 1440 H.

18 April 2019 M.

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. **Dr. Dra. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd**
2. **Usmiar, SE. M.Si**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UMSB

Di

Padang

Assalamu'alaikum wr. wb.

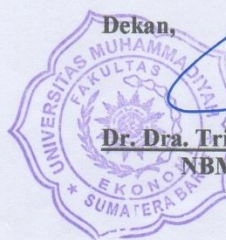
Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **Antoni Dwi Putra**
N I M : **15.10.002.61201.006**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**
Dengan Judul : **Pengaruh Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Multi Rejeki Selaras**

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Billahit taufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dr. Dra. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd

NBM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 701/II.3/AU/KEP/2019

TENTANG :

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester **Genap** Tahun Akademik 2018 / 2019

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
 4. Statuta UMSB Tahun 2003
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- | | |
|--------|-----------------------|
| Nama | : Antoni Dwi Putra |
| Bp/NPM | : 15.10.002.61201.006 |
| Prodi | : Manajemen |

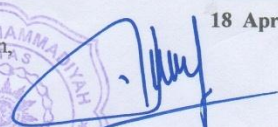
Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Pengaruh Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Multi Rejeki Selaras

- Kedua :
- Menunjuk Saudara :
- a. **Dr.Dra. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd** Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 - b. **Usmiar, SE. M.Si** Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah, Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 13 Sya'ban 1440 H
18 April 2019 M

Dekan,


Dr.Dra. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd
NBM : 93 25 57

Tembusan:

1. Rektor UMSB
2. Yang bersangkutan
3. File



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

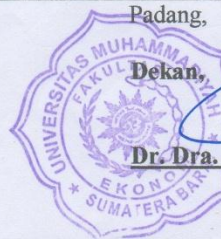
Nama : Antoni Dwi Putra
NIM : 15.10.002.61201.006
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Multi Rejeki Selaras

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	2/5/2019	Perbaiki Bab I - Cui dts .v bab I - Lb masalah.		
2.	15/5/2019	- Perbaiki Bab I - " " II		
3.	22/5/2019	- Kuy Aji - L B/perbaiki - Perbaiki bab III		
4.	27/5/2019	ACC Samprom		
5.	18/5/2019	- Perbaiki cover, Judul - Perbaiki SP01		
6.	20/5/2019	- Perbaiki Bab I - latar belakang		
7.	24/5/2019	- Perbaiki Bab II - Tambahkan indikator Devisi		
8.	26/5/2019	- Penambahan operasional		
9.	28/5/2019	ACC Samprom		
10.	18/6/2019	ACC Samprom		

Padang, 13 Sya'ban 1440 H

18 April 2019 M

Dekan,



Dr. Dra. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd

NBM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Antoni Dwi Putra
NIM : 15.10.002.61201.006
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Multi Rejeki Selaras

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	23/07/2019	Perbaikan data mentah		
2.	29/07/2019	Perbaikan tentang uji - uji dan pembatasannya.		
3.	27/07/2019	Perbaik Bab IV - V		
4.	03/08/2019	Acc dan Hasil		
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang, 13 Sya'ban 1440 H

18 April 2019M

Dekan,

Dr. Dra. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd

NBM : 93 25 57





Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Status : Terakreditasi B

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

Nomor : 201. /II.3.AU/F/2019

Lamp :

Hal : Mohon Izin Penelitian

Padang, 13 Dzulqa'dah 1440 H
16 Juli 2019 M

Kepada Yth.
Pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Tabing Padang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (FE-UMSB), maka setiap mahasiswa diharuskan mengadakan penelitian untuk skripsi.

Untuk itu kami mohon kesediaan Saudara menerima mahasiswa kita yang tersebut namanya di bawah ini dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu/Saudara pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Antoni Dwi Putra
N I M	: 15.10.002.61201.006
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Alamat	: Komp. Kuala Nyiur II Blok K No.4 Kel. Batang Kabung Kec. Koto Tengah - Padang
Hp.	: 0822 - 8471- 0544
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Tabing Padang

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillataufiq walhidayah

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan,

Dr. Tri Irfa Indravani, M.Pd
NBM : 932 557



PT PLN (PERSERO)
UIW SUMATERA BARAT
UP3 PADANG
ULP TABING

Alamat : Jl. Adinegoro Komplek Kharismatama

No : 123SDM.04.10/Rtb/2019.
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian.

Padang 6 Agustus 2019

Kepada Yth :
Universitas Muhammadiyah
Padang
Jln.Pasir Kandang No.4
Di
Padang.

Menunjuk surat saudara No.203/II.3.AU/F/2019 tanggal 16 Juli 2019 perihal Mohon Izin Penelitian an Antoni Dwi Putra NIM.15.10.002.6120.006 Program Manajemen dengan ini telah melakukan penelitian dan pengambilan data di tempat kami.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Manager,


MARLI MANDRI PUTRA 9

