

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK X (PERSERO) TBK,
CABANG MEDAN LAPANGAN MERDEKA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**PUTRI SESILIA
NPM 1305160873**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Putri Sesilia , NPM 1305160873: Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Medan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 33 dijadikan sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.karena probabilitas sig 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X2) dan kinerja (Y)PT di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.karena probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.dilihat dari R-squarenya adalah 36,6% dan juga taraf signifikannya sig 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Dan Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Strata Sarjana Studi Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini disusun berdasarkan data-data yang Penulis Peroleh dari perusahaan selama melaksanakan riset di PT Bank X (persero) Tbk Kantor Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bimbingan, bantuan dan dukungan yang berharga dari berbagai pihak baik secara materil, moril maupun spriritual. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Terima kasih kepada Kedua orang tua penulis yang terhebat Ayahanda Pelda Suherman dan ibunda Maria Driana Simanjuntak Amd.kep telah memberikan nasihat, dukungan, kasih sayang tiada henti, perhatian dan segala perjuangan yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr.Agussani,M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,S.E.,M.Si selaku Ketua Program Study Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini.
6. Terima kasih Terkhususnya untuk kakak tercinta Erina Christiani Ginting S.P yang selalu memberikan semangat dan motivasi tiada henti, Henny Adriana S.pd kakak kedua penullis yg senantiasa mendukung, dan abang Penulis Harry Purwanto, Indra Jana Tarigan S.E, Keponakan penulis tersayang Ozwell Teklamanbana Tarigan,
7. Teristimewa Sahabat penulis Ricky Handayani, Nurhalimah Nasution, Indah Novriani, Annisa Maharani, Cut Dhian, Nurhalimah Ritonga, Atika Nur Alami, Dinda Gusti Handayani, Bripda Mutia Ardhani, Dini Khairunisa.
8. Terimakasih kepada Auni Hizri S.Pd, Alwi Hasibuan atas dukungannya serta telah menjadi penyemangat yang baik.
9. Sahabat seperjuanganku Mahyudi Akbar dan Farouq Aufa terima kasih atas perjuangan yang telah kita lewati bersama-sama, semoga kita menjadi orang yang sukses dan berguna bagi nusa dan bangsa.
10. Terima kasih kepada Regi Wijaya yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Terima kasih kepada bapak M. Afriazi selaku Branch Manager PT. Bank X (persero) Tbk yang telah memberikan kami kesempatan untuk riset di

perusahaan yang bapak pimpin dan mendidik kami untuk menjadi mahasiswa yang disiplin.

12. Seluruh Pegawai, Staff, dan Security Bank X Medan Lapangan Merdeka

Penulis memohon maaf apabila ada kekurangan dan kelemahan baik dalam penulisannya maupun penyusunannya. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Medan, Oktober 2017
Penulis

PUTRI SESILIA
1305160873

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Magang	1
B. Ruang Lingkup Magang.....	2
C. Tujuan dan Manfaat Magang	2
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	5
A. Sejarah Singkat PT. Bank X (Persero) Tbk.....	5
B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.....	7
C. Produk dan Jasa Layanan	11
BAB III PELAKSANAAN MAGANG	17
A. Bentuk Kegiatan Magang.....	17
B. Prosedur Kerja Magang	18
C. Kendala yang dihadapi dan upaya pemecahannya	21
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	23
A. Kesimpulan.....	23
B. Saran	24
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Struktur Organisasi PT. Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka.....	7

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	9
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Disiplin.....	12
a. Pengertian Disiplin	12
b. Pendekatan Disiplin	13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	14
d. Jenis-jenis Disiplin.....	16
e. Indikator Disiplin.....	17
3. Motivasi	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Jenis Motivasi	20
c. Proses-proses Motivasi	20
d. Teknik Motivasi.....	21
e. Indikator Motivasi	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30

D. Populasi dan sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Hasil Penelitian	44
1. Identitas responden	44
2. Karakteristik responden.....	46
B. Hasil Pembahasan dan Analisis Data.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	29
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja.....	29
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	30
Tabel III.4 Waktu Penelitian	31
Tabel III.5 Data Populasi Pegawai Tetap	31
Tabel III.6 Data Populasi Pegawai Out Sourcing.....	32
Tabel III.7 Skala Likert.....	33
Tabel III.8 Hasil Uji Disiplin kerja.....	35
Tabel III.9 Hasil Uji Motivasi	36
Tabel III.10 Hasil Uji Kinerja	37
Tabel III.11 Uji Realibilitas Instrumen.....	38
Tabel IV-1 Usia	44
Tabel IV-2 Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV-3 Lama Kerja	45
Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden	46
Tabel IV-5 X1 (Disiplin Kerja)	46
Tabel IV-6 X2 (Motivasi)	48
Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Kinerja.....	51
Tabel IV-8 Coefficientsa	55
Tabel IV-9 Coefficientsa	57
Tabel IV-10 Coefficientsa.....	58
Tabel IV-11 Anovab	61

Tabel IV-12 Model Summary..... 63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar II.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	41
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	42
Gambar IV-1 Normalitas	54
Gambar IV-2 Scatterplot.....	56
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Disiplin kerja terhadap Kinerja	59
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja.....	61
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrument, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia sebagai pelaku yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal. 309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bias senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan nasabah, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada PT. Bank X (persero) Tbk, juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Mangkunegara (2013, hal. 68) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, “memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.”

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya dilapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

Hasibuan (2009, hal. 31) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena disiplin maka seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Rivai (2009, hal. 36) menyatakan kedisiplinan adalah 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 sosial yang berlaku.

PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka yang berada di jalan Balai Kota No 12-14 Medan, merupakan suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan dan pelayanan. Adapun masalah yang ada di PT. Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memiliki kedisiplinan dan motivasi

yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga efektifitas dan efisien belum dapat dicapai sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka maka didapati beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah penulis banyak menemukan kualitas kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan seperti masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan sebagai tenaga kerja yang baik, dikarenakan mereka merasa tidak akan mendapat hukuman jika melakukan kesalahan kecil menurut pandangan pribadi mereka yang sebenarnya hal besar untuk kelangsungan perusahaan, hal ini yang menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kualitas hasil kerja kurang memuaskan.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka yang berhubungan dengan motivasi yaitu pengukuran kinerja menjadi tolak ukur atas kinerja karyawan untuk menaikkan jenjang karir tetapi yang menjadi masalah perusahaan adalah skala waktu dalam 4 tahun sekali. Hal ini yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya disebabkan jenjang karir terlalu lama. Masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin yaitu dimana masih terdapat karyawan yang belum dapat menerapkan disiplin kerja yang baik, dilihat dari adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir pada masuk jam kantor, selain itu sebagian karyawan masih terlihat belum bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga

membuat karyawan tersebut harus menambah jam kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi penelitian yang dilakukan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka diperoleh informasi tentang perusahaan yang timbul sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan masih belum dapat menerapkan disiplin kerja yang baik, dilihat dari adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir pada masuk jam kantor.
2. Sebagian karyawan masih terlihat belum bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat karyawan tersebut harus menambah jam kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Motivasi yang diberikan pemimpin belum sepenuhnya dijalankan oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang belum dapat mengerjakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai yang di targetkan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin dan motivasi kerja menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X(Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X(Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank X(Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk mendalami masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Manfaat Praktis

Bagi PT. Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variable penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industri, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan bertahan. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah ditentukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai job description yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan operasional.

Mangkunegara (2013,hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dermawan Wibison (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 548) menyatakan bahwa: Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Meskipun mustahil untuk mengidentifikasi criteria kinerja yang universal dapat ditetapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin untuk dapat menentukan sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria jika kriteria tersebut ingin berguna untuk penilaian kinerja.

Menurut Rivai (2008, hal.517) mengemukakan bahwa “stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Selanjutnya William Stern dalam Mangkunegara (2007, hal.16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Indikator Kinerja

Mathis dan Jakson (2006, hal.78) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas dari hasil.
- 2) Kualitas dari hasil.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil.
- 4) Kehadiran.
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan

2) Kuantitas kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak

3) Keandalan.

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian diri kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah dicapai. Menurut Mangkunegara (2013, hal.131) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan pelanggarannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal. 87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan karyawan agar bersedia untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku.

b. Pendekatan Disiplin

Sistem disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang

memahami apa yang diharapkan dari dirinya dipekerjakan, dan biasanya karyawan diberikan kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 131) ada tiga pendekatan disiplin yang diantaranya adalah:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar 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 semauanya 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 disiplin 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 diberikan 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 ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- c) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singdomedjo dalam Sutrisno (2015, hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya kompensasi yang di dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin.

- 3) Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin di tegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin. Sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Kesulitan dan keluhan mereka ingin didengarkan dan dicarikan jalan keluarnya.
- 7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif diantaranya saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam

pertemuan-pertemuan dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, sehingga kedisiplinan dapat ditegakkan.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin preventif

Suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digunakan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu 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.

e. Indikator Disiplin

Disiplin kerja adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja bersama.

Menurut Singdomedjo dalam Sutrisno (2011, hal. 89) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

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

- 2) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar dengan cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan. Tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Winardi (2007 hal. 3) “motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan determain penting bagi kinerja individual”. Menurut Hasibuan (2012 hal. 141) “Motivasi berasal dari latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karna motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubungan dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahan nya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada di dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya.

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dalam Lila Bismala dkk (2015, hal. 120) bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi

pada seseorang akan mewujudkan pada perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan secara umum untuk sumber daya manusia dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Oleh karena itu motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai keberhasilan dan mewujudkan suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

b. Jenis Motivasi

Jika dilihat dari sumbernya, motivasi dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

- 1) Motivasi internal muncul dari hasrat dan keinginan seseorang dalam mencapai suatu tujuan, pada saat motivasi ini sudah muncul maka secara otomatis akan mempengaruhi pola pikir orang tersebut dalam melakukan suatu tindakan, dalam dunia kerja contohnya disaat seorang karyawan

sudah merasa mencintai pekerjaannya maka ia tidak akan melakukan hal-hal yang dapat memperburuk citranya ditempat ia bekerja.

- 2) Motivasi eksternal dapat muncul dari penghargaan yang diberikan dari pihak perusahaan, seperti bonus, kenaikan gaji, ataupun promosi untuk naik jabatan yang diberikan oleh atasan.

c. Proses-proses motivasi

Menurut Hasibuan (2010, hal. 102-103) proses motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Mengetahui kepentingan
- 3) Komunikasi efektif
- 4) Integrasi tujuan
- 5) Fasilitas
- 6) *Team work*

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Setelah itu baru pegawai di motivasi ke arah tujuan tersebut.
- 2) Mengetahui kepentingan, ini maksudnya hal penting dalam motivasi adalah mengetahui keinginan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut pandang kepentingan pemimpin atau perusahaan saja.
- 3) Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang diperolehnya (misalnya insentif) dan syarat yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut dapat diperolehnya.
- 4) 4)Integrasi tujuan, yaitu proses motivasi di perlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah

needs complex, yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus disatukan. Penting adanya penyesuaian motivasi.

- 5) Fasilitas, manajer sangat penting memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu/pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- 6) *Team work*, manajer harus membentuk *team work* yang berkoordinasi baik, sehingga bias mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan *team work* ini sangat penting, karena di dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

d. Teknik motivasi

Beberapa teknik memotivasi pegawai, antara lain sebagai berikut.

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal. 101) mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut.

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
- c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berinteraksi serta, rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu member kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasi diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS"

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja., jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013,hal. 111) meliputi:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang teliti.

Motivasi adalah pendorong atau penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan disiplin merupakan bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai lain secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas.

Sedangkan kinerja merupakan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dengan pembentukan motivasi dan disiplin yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

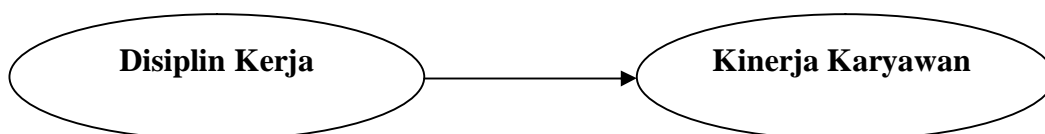
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong kegairahan kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan

dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2012,hal. 86) menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Hasil penelitian Agung (2013) menyimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti dengan adanya disiplin kerja karyawan tinggi maka tujuan dan fungsi dari perusahaan sendiri akan berjalan baik pula.

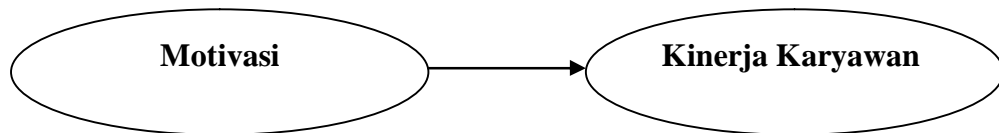


Gambar I-1
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan dapat memberikan energi positif yang membangun kinerja karyawan untuk semakin lebih baik. Menurut Mangkunegara (2014, hal. 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kinerjanya rendah.

Hasil penelitian Ariyani (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti motivasi di setiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar di setiap kinerja di setiap individu karyawan yang akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.



Gambar I-2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

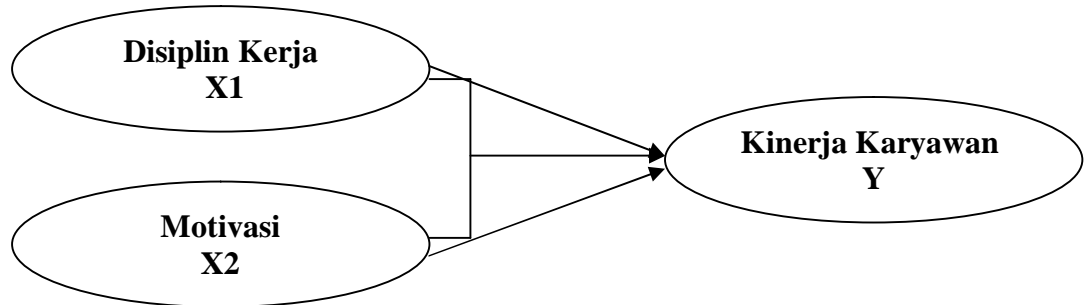
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin dan motivasi yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama Edy Sutrisno, (2009,hal. 94)

Berdasarkan hasil penelitian Arsyenda (2013) diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari Motivasi dan disiplin yang dirasakan langsung oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar I-3
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Lapangan Merdeka.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Lapangan Merdeka.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Lapangan Merdeka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel atau lebih variabel guna untuk memenuhi hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah disiplin dan motivasi dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator Kerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2013, hal.75)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan pegawai agar bersedia untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai.

Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap aturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
4	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Sumber: Singdomedjo dalam sutrisno (2011, hal. 89)

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh dalam perbangkitan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Ketekunan
4	Tingkat cita-cita yang tinggi
5	Orientasi tugas/sasaran
6	Usaha untuk maju
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013,hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka Jl. Medan Balakota No. 12-14

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 s/d November 2017 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember 2016				Januari 2017				Oktober 2017				November 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Bimbingan Proposal				■	■	■	■									
4	Seminar								■								
5	Revisi Proposal									■	■						
6	Pengesahan Proposal											■					
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui pegawai PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka berjumlah 33 orang pegawai.

Tabel III.5
Data populasi penelitian pada pegawai tetap

No	Bagian	Populasi dan Sampel
1.	Branch Manager	1
2.	Branch Operation Manager	1
3.	Front Liner	9
4.	Back Office	2
	Jumlah	13

Tabel III.6
Data populasi penelitian pada pegawai tetap *Out Sourcing*

No	Bagian	Populasi dan Sampel
1	Front Liner	13
2	Back Office	7
	Jumlah	20

2. Sampel

Menurut Sugiono (2013, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah 33 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Juliandi & Irfan (2015, hal. 69) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT. Bank X (Persero) Tbk, Cabang Medan Lapangan Merdeka Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket/kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan teknik dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono hal 199).

Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka dan penulis menggunakan skala likert dengan bentuk checklist (√) dimana setiap pertanyaan-pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji validasi dan reliable tidaknya maka diuji dengan validasi dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument

data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilits koefisien koreasinya. Menurut Iman Ghazali (2005, hal. 45), uji signifikasi dilakukan membandingkan nilai r tabel dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diUji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 33 orang yaitu 0,333

Tabel III .6 hasil Uji Disiplin kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,422	0,333	Valid
2	0,517	0,333	Valid
3	0,439	0,333	Valid
4	0,496	0,333	Valid
5	0,522	0,333	Valid
6	0,472	0,333	Valid
7	0,500	0,333	Valid
8	0,491	0,333	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,522 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,333, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,333, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Disiplin Kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III .7 hasil Uji Motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,551	0,333	Valid
2	0,473	0,333	Valid
3	0,282	0,333	Valid
4	0,392	0,333	Valid
5	0,552	0,333	Valid
6	0,536	0,333	Valid
7	0,572	0,333	Valid
8	0,667	0,333	Valid
9	0,485	0,333	Valid
10	0,546	0,333	Valid
11	0,388	0,333	Valid
12	0,686	0,333	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan skor total sebesar 0,667 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,333, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,333, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Motivasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III – 10 hasil Uji Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,653	0,333	Valid
2	0,662	0,333	Valid
3	0,430	0,333	Valid
4	0,635	0,333	Valid
5	0,757	0,333	Valid
6	0,411	0,333	Valid
7	0,617	0,333	Valid
8	0,528	0,333	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,757 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,333, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,333, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable semangat kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Sumber: Umar (2004, hal. 95)

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} > 0,6$ maka hasil penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} < 0,6$ maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel IV-11 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Budaya organisasi	0,663	Reliable
Disiplin kerja	0,609	Reliable
Kinerja	0,765	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Keterangan:

Y	= kinerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
x1 dan x2	= motivasi dan disiplin kerja
e	= Error (faktor pengganggu)

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik regresi dan kolerasi perlu dilakukan pengujian normalitas data, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS V

16. 0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotik Significance), yakni:

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar Variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi Factor/VIF*) yang melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut dapat dilihat hasil uji interdependensi antara variabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi dan irfan, 2013, hal. 171).

3. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y digunakan uji t dengan rumus:

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

Sugiyono (2006, hal. 184)

Keterangan :

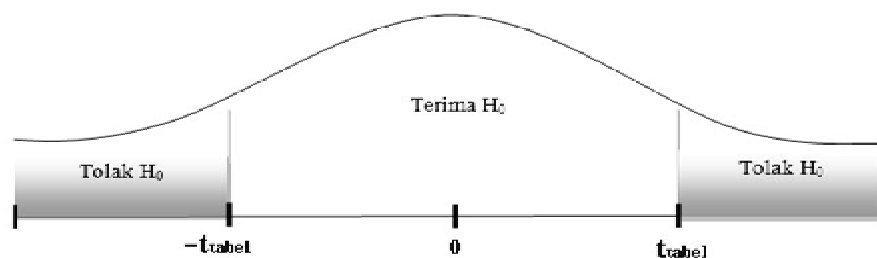
r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan jika $n-2$ dengan asumsi :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.



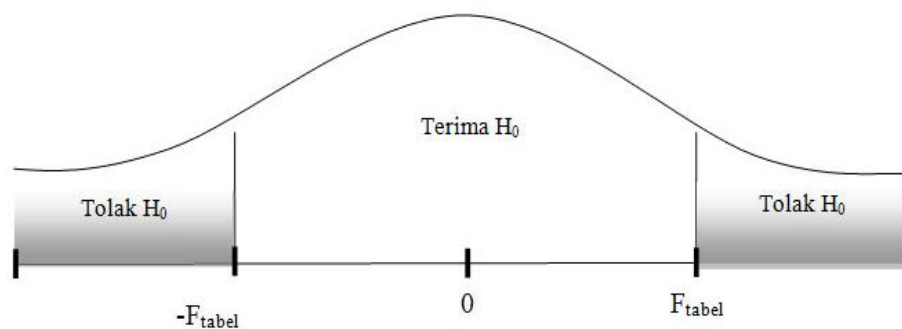
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

d. Uji F (uji simultan)

Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

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

Sugiyono (2006, hal. 190)



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Uji Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja pada Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 33 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Usia

Tabel IV-1 Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIBAWAH 25 TAHUN	14	42.4	42.4	42.4
	25-35 TAHUN	4	12.1	12.1	54.5
	DIATAS 35 TAHUN	15	45.5	45.5	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka dimana responden yang berusia dibawah 25 tahun sejumlah 14 orang (42,4%) kemudian responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 4 orang (12,1%) dan yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 15 orang (45,5%).

b. Jenis kelamin

Tabel IV-2 Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	19	57.6	57.6	57.6
	PEREMPUAN	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 19 orang (57,6%) dan perempuan 14 orang (42,4%).

c. Lama Kerja

Tabel IV-3 Lama Kerja

LAMA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIBAWAH 5 TAHUN	17	51.5	51.5	51.5
	5 SAMPAI 10 TAHUN	13	39.4	39.4	90.9
	DIATAS 10 TAHUN	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka dimana yang sudah bekerja selama dibawah 5 tahun sejumlah 17 orang (51,5%), kemudian yang sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun berjumlah 13 orang (39,4%) dan yang sudah bekerja diatas 10 tahun sejumlah 3 orang (9,1%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebar kepada responden.

Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
1	-	-	1	3	6	18,2	18	54,4	8	24,4
2	-	-	1	3	5	15,2	21	63,6	6	18,2
3	-	-	-	-	3	9,1	24	72,7	6	18,2
4	-	-	1	3	13	39,4	10	30,3	9	27,3
5	-	-	5	15,2	6	18,2	13	39,4	9	27,3
6	1	3	1	3	5	15,2	15	45,5	11	33,3
7	2	6,1	1	3	11	33,3	14	42,4	5	15,2
8	-	-	6	18,2	7	21,2	15	45,5	5	15,2

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju , lalu 6 orang (18,2%) menjawab kurang setuju, kemudian 18 orang (54,5%) menjawab setuju dan sebanyak 8 orang (24,2%) menjawab sangat setuju

2. Pada pernyataan Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju lalu 5 orang (15,2%) menjawab kurang setuju dan 21 orang (63,6%) menjawab setuju lalu 6 orang (18,2%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Saya selalu mentaati peraturan yang di terapkan perusahaan sebanyak 3 orang (9,1%) menjawab kurang setuju lalu 24 orang (72,7%) menjawab setuju dan 6 orang (18,2%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pertanyaan Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju, lalu 13 orang (39,4%) menjawab kurang setuju dan 10 orang (9,8%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 9 orang (27,3%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pertanyaan Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebanyak 5 orang (15,2%) menjawab tidak setuju, lalu 6 orang (18,2%) menjawab kurang setuju dan 13 orang (39,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 9 orang (27,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja. sebanyak 1 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju, lalu 1 orang (3%) menjawab tidak setuju kemudian 5 orang (15,2%) menjawab kurang setuju dan 15 orang (45,5%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 11 orang (33,3%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan sebanyak 2 orang (6,1%) menjawab sangat tidak setuju, lalu 1 orang (3%) menjawab tidak setuju kemudian 11 orang (33,3%)

menjawab kurang setuju dan 14 orang (42,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 5 orang (15,2%) menjawab sangat setuju.

8. Pada pernyataan Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas yang ada di perusahaan sebanyak 6 orang (18,2%) menjawab tidak setuju kemudian 7 orang (21,2%) menjawab kurang setuju dan 15 orang (45,5%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 5 orang (15,2%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Motivasi (X2)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	Org	%	Org	%	org	%	org	%	org	%
1	-	-	-	-	3	9,1	18	54,4	12	36,4
2	-	-	1	3	6	18,2	18	54,4	8	24,2
3	-	-	1	3	5	15,2	21	63,6	6	18,2
4	-	-	-	-	3	9,1	24	72,7	6	18,2
5	-	-	1	3	13	39,4	10	30,3	9	27,3
6	-	-	5	15,2	6	18,2	13	39,4	9	27,3
7	1	3	1	3	5	15,2	15	45,5	11	33,3
8	2	6,1	1	3	11	33,3	14	42,4	5	15,2
9	-	-	6	18,2	7	21,2	15	45,5	5	15,2
10	-	-	-	-	8	24,2	15	45,5	10	30,3
11	-	-	-	-	4	12,1	13	39,4	16	48,5
12	-	-	2	6,1	6	18,2	14	42,4	11	33,3

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan Saya akan lebih giat bekerja jika perusahaan memberikan kesempatan promosi yang lebih besar kepada saya.sebanyak lalu 3 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, kemudian 18 orang (54,5%) menjawab setuju dan sebanyak 12 orang (36,4%) menjawab sangat setuju
2. Pada pernyataan Dengan adanya penghargaan dari perusahaan atas sesuatu yang telah saya capai akan membuat saya lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju lalu 6 orang

(18,2%) menjawab kurang setuju dan 18 orang (54,5%) menjawab setuju lalu 8 orang (24,2%) menjawab sangat setuju.

3. Pada pernyataan Saya mengetahui secara terperinci pekerjaan saya dan tentang hal – hal yang menjadi tanggung jawab saya sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju lalu 5 orang (15,2%) menjawab kurang setuju dan 21 orang (63,6%) menjawab setuju lalu 6 orang (18,2%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pertanyaan Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerja dan apa yang saya capai sebanyak 3 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 24 orang (72,7%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 orang (18,2%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pertanyaan Dengan kenaikan jabatan yang saya terima maka akan menaikkan status sosial saya baik di masyarakat dan di perusahaan sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju, lalu 13 orang (39,4%) menjawab kurang setuju dan 10 orang (30,3%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 9 orang (27,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Jika saya telah melewati target yang diberikan oleh perusahaan , saya ingin agar para atasan lebih memandang saya. sebanyak 5 orang (15,2%) menjawab sangat tidak setuju, lalu 6 orang (18,2%) menjawab tidak setuju kemudian 6 orang (15,2%) menjawab kurang setuju dan 13 orang (39,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 9 orang (27,3%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Saya mengharapkan agar para atasan lebih sering menghargai apa yang telah saya capai dan kerjakan sebanyak 1 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju 1 orang (3%) menjawab tidak setuju, lalu 5 orang (15,2%)

menjawab kurang setuju dan 15 orang (45,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 11 orang (33,3%) menjawab sangat setuju.

8. Pada pernyataan Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi sebanyak 2 orang (6,1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (3%), menjawab tidak setuju, kemudian 11 orang (33,3%) menjawab kurang setuju dan 14 orang (42,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 5 orang (33,3%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan Perusahaan selalu memberikan bonus untuk karyawan yang mencapai target pekerjaannya sebanyak 6 orang (18,2%) menjawab tidak setuju, lalu 7 orang (21,2%) menjawab kurang setuju dan 15 orang (45,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 5 orang (15,2%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan Persaingan yang sehat diperlukan , agar setiap karyawan mengetahui masing masing kemampuannya sebanyak 8 orang (24,2%) menjawab kurang setuju dan 15 orang (45,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 10 orang (30,3%) menjawab sangat setuju.
11. Pada pernyataan Dengan adanya rekan kerja yang memiliki kemampuan yang baik akan membuat saya lebih giat bekerja sebanyak 4 orang (12,2%) menjawab kurang setuju dan 13 orang (39,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 16 orang (48,5%) menjawab sangat setuju.
12. Pada pernyataan Saya mengetahui secara terperinci pekerjaan saya dan tentang hal – hal yang menjadi tanggung jawab saya sebanyak 2 orang (6,1%) menjawab tidak setuju, lalu 6 orang (18,2%) menjawab kurang setuju dan 14

orang (42,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 11 orang (33,3%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV- 6 Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	Org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
1	-	-	1	3	4	12,1	22	66,7	6	24,4
2	-	-	1	3	2	6,1	26	78,8	4	12,1
3	-	-	1	3	5	15,2	23	69,7	4	12,1
4	-	-	2	6,1	12	36,,4	16	48,5	3	9,1
5	-	-	5	15,2	6	18,2	13	39,4	9	27,3
6					4	12,1	22	66,7	7	21,2
7			1	3	12	36,,4	14	42,4	6	24,4
8	-	-	1	3	7	21,2	22	66,7	3	9,1

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya akan lebih giat bekerja jika perusahaan memberikan kesempatan promosi yang lebih besar kepada saya.sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju, kemudian 4 orang (12,1%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 22 orang (66,7%) menjawab setuju lalu 6 orang (18,2%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Dengan adanya penghargaan dari perusahaan atas sesuatu yang telah saya capai akan membuat saya lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju lalu 2 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 26 orang (78,8,5%) menjawab setuju lalu 4 orang (12,1%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Saya mengetahui secara terperinci pekerjaan saya dan tentang hal – hal yang menjadi tanggung jawab saya sebanyak 1 orang (3%)

menjawab tidak setuju lalu 5 orang (15,2%) menjawab kurang setuju dan 23 orang (69,7%) menjawab setuju lalu 4 orang (12,1%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pertanyaan Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerja dan apa yang saya capai sebanyak 2 orang (6,1%) menjawab tidak setuju dan 12 orang (36,4%) menjawab kurang setuju, kemudian sebanyak 16 orang (48,5%) menjawab setuju dan 3 orang (9,1%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pertanyaan Dengan kenaikan jabatan yang saya terima maka akan menaikkan status sosial saya baik di masyarakat dan di perusahaan sebanyak 1 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju, lalu 2 orang (6,1%) menjawab tidak setuju dan 6 orang (18,2%) menjawab kurang setuju, kemudian sebanyak 19 orang (57,6%) menjawab setuju dan 5 orang (15,2%) menjawab sangatsetuju .
6. Pada pernyataan Jika saya telah melewati target yang diberikan oleh perusahaan , saya ingin agar para atasan lebih memandang saya. sebanyak 4 orang (12,1%) menjawab kurang setuju dan 22 orang (66,7%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 orang (21,1%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Saya mengharapkan agar para atasan lebih sering menghargai apa yang telah saya capai dan kerjakan sebanyak 1 orang (3%) menjawab tidak setuju, lalu 12 orang (36,4%) menjawab kurang setuju dan 14 orang (42,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 orang (18,2%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi sebanyak, 1 orang (3%), menjawab tidak setuju, kemudian 7

orang (21,2%) menjawab kurang setuju dan 22 orang (66,7%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 3 orang (9,1%) menjawab sangat setuju.

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

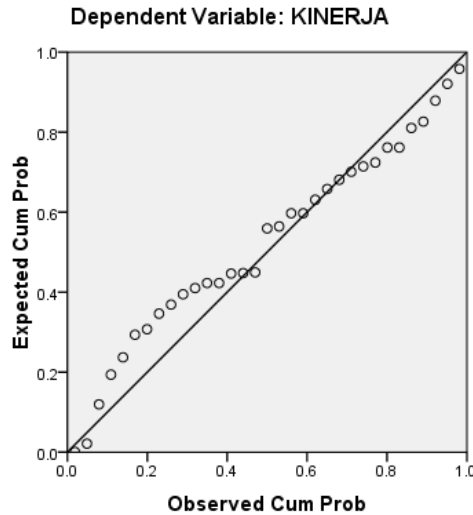
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104).

2) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak

dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-7 Coefficients^a

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.279	6.398		
DISIPLIN KERJA	.388	.193	.758	1.347
MOTIVASI	.215	.235	.758	1.347

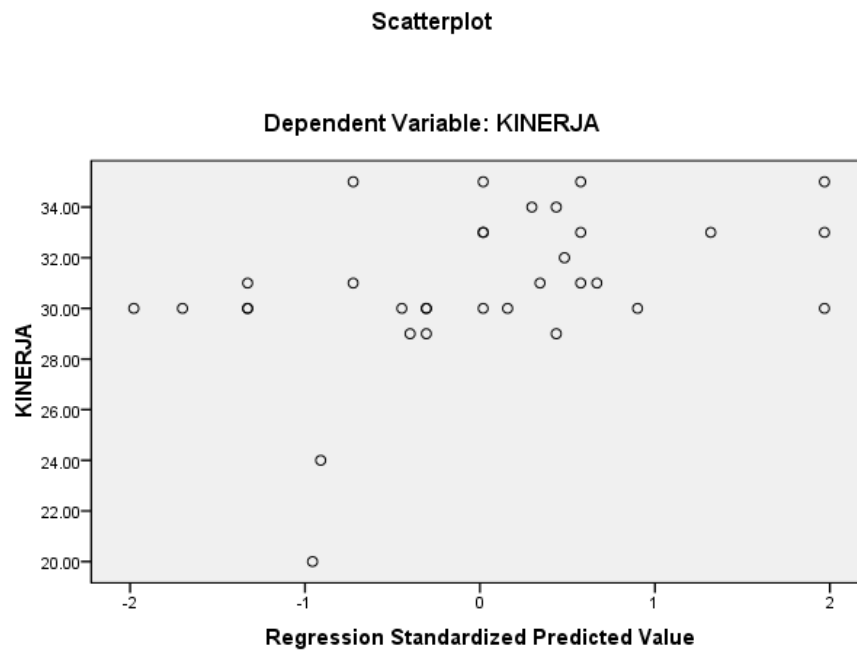
a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y,

maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

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

Tabel IV-8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.279	6.398		7.077	.000
	DISIPLIN KERJA	.388	.193	.271	4.645	.004
	MOTIVASI	.215	.235	.344	3.343	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 5.279 + 0.388 X_1 + 0.235 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 5,279 menunjukkan variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 52,79%.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,388 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja senilai 38,8%
- c. Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0.235 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menaikkan konstanta motivasi terhadap kinerja sebesar 23,5%.

b) Uji secara parsial(Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.279	6.398		7.077	.000
	DISIPLIN KERJA	.388	.193	.271	4.645	.004
	MOTIVASI	.215	.235	.344	3.343	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Disiplin kerja Dengan Kinerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 4,645 dan signya adalah 0,004

Ho: $\beta = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

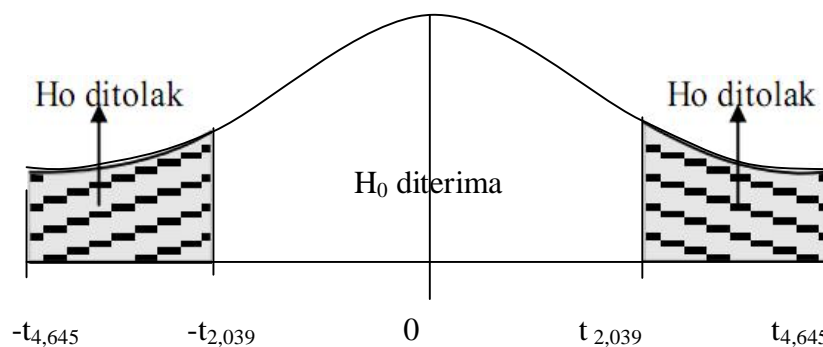
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 4,645 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (33-2=31), di

peroleh t tabel 2,039. didalam hal ini t -hitung = 4,645 > t -tabel =2,039. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerjadan kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Disiplin kerja terhadap Kinerja

2. Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-9 diatas terlihat nilai t adalah 3,343 dan signya adalah 0,005

$H_0: \beta = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

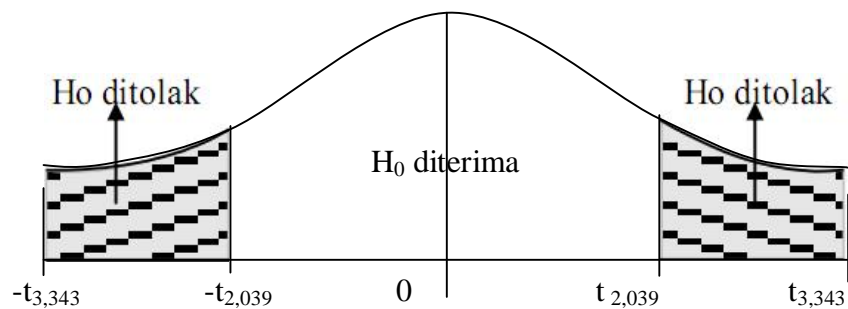
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 3,343 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (33-2=31), di peroleh t tabel 2,039. didalam hal ini t-hitung = 3,343 > t-tabel =2,039. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,005 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian motivasi terhadap Kinerja

c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Disiplin kerja dan Motivasi Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV.10 Anova^b

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.062	2	24.531	12.982	.002 ^a
	Residual	246.817	30	8.227		
	Total	295.879	32			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 12,982 kemudian nilai sig nya adalah 0,002

Ho: $\beta = 0$, artinya disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

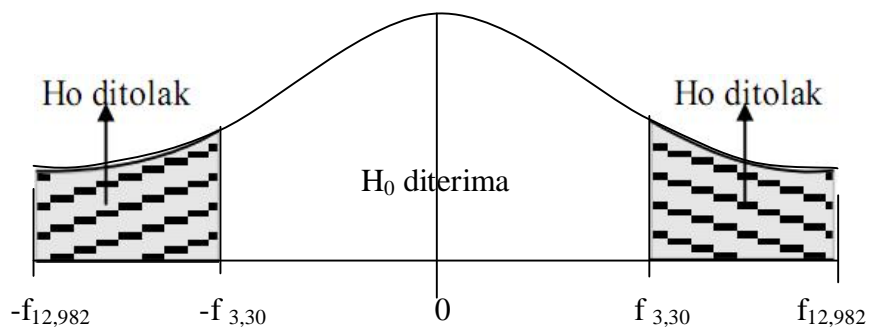
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 12,982 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-1 (33-2=31), di peroleh f tabel 3,30. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal

ini $f\text{-hitung} = 12,982 > f\text{-tabel} = 3,30$. Artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,002$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai $\text{sig } 0,002 < \alpha$ $0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.



Gambar IV-2 Kriteria Pengujian Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh

variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

Tabel IV -11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.366	.310	1.86832

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,366 atau senilai 36,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X1 (disiplin kerja) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t-hitung = 4,645 > t-tabel =2,039. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < α

0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2012, hal. 86) menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Hasil penelitian Agung (2013) menyimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti dengan adanya disiplin kerja karyawan tinggi maka tujuan dan fungsi dari perusahaan sendiri akan berjalan baik pula.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X_2 (motivasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,343 > t\text{-tabel} = 2,039$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2014, hal. 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kinerjanya rendah.

Hasil penelitian Ariyani (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti motivasi di setiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar di setiap kinerja di setiap individu karyawan yang akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Disiplin kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 12,982 > f -tabel = 3,30. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi dengan Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,366 atau senilai 36,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Disiplin kerja dan Motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk

mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama Edy Sutrisno, (2009,hal. 94)

Hal ini sejalan dengan penelitian Arsyenda (2013) diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari Motivasi dan disiplin yang dirasakan langsung oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.karena probabilitas sig 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X2) dan kinerja (Y)PT di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.karena probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$..
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) di Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.dilihat dari R-squarenya adalah 51,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan dorongan dari dalam diri sendiri ataupun orang lain baik berupa financial ataupun non finansial sehingga kinerja maksimal dari pegawai akan bisa di munculkan, perlunya dilakukan

perusahaan survey berkala demi meningkatkan disiplin kerja yang diinginkan pegawai

2. Motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan motivasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus tahu bagaimana cara memacu motivasi dari setiap pegawai agar target perusahaan bisa di dapat

DAFTAR PUSTAKA

Agung (2013), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Arsyenda, Yoga. 2013. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang)". Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.

Aryani , Kapsari , Dewi (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor, Semarang.

Azuar Juliandi & Irfan. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Bisnis*.

Bryan Johanes Tampi (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado), (Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4 Tahun 2014)

Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Wibisono, Wibisono. (2011). *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu S.p (2010). "*Organisasi dan Motivasi*". Jakarta: Bumi Aksara. .

Bismala, Lila, dkk. (2015). "*Perilaku Organisasi*". Medan: UMSU Press.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono (2010). "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2012). "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2011). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Kencana

Sutrisno, Edy (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Surabaya: Kencana Prenada Media Group.

Tim Penyusun (2009). "*Pedoman Penulisan Skripsi*". Medan : FEB-UMSU

