

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR
CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

IIS DEVIANTI
1505160983

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Majelis Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 15 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN
 Nama : AMELIA DWI SARI PANGARIBUAN
 NPM : 1505160777
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : ANALISIS RASIO PROFITABILITAS DAN LIKUIDITAS PADA PT PERKEBUNAN NESANTAMA IV MEDAN

Menyatakan : (R) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Ir. Satria Tirtayasa, M.M., M.Pd.

Rini Astuti, S.E., M.M.

Pembimbing

UMSU

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. Januri, S.E., M.M., M.Si.

De Gunawan, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : IIS DEVIANTI
N.P.M : 1505160983
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
KANTOR CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si


H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IIS DEVIANTI
NPM : 1505160983
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposai penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
 2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, oberservasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan


E7AFF372312887

IIS DEVIANTI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Iis Devianti. NPM 1505160983. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Skripsi. 2019.

Kinerja adalah tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Motivasi adalah Dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Disiplin adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang untuk dapat menghormati, menghargai dan mentaati peraturan didalam sebuah organisasi atau perusahaan,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, dengan sample 40 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner untuk memperoleh data. Teknik analisis data menunjukkan hasil uji parsial (Uji t) sebagai berikut : Uji t_1 pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,396 > 2,024$ dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan t_2 pengaruh disiplin terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,916 > 2,024$ dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pada uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $27,169 > 3,252$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan variabel Disiplin juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian Adjusted R Square (R^2) menunjukkan nilainya sebesar 0,595. Artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan sebesar 59,5% oleh variabel Motivasi dan Disiplin sementara sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin dan Kinerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanawata'ala yang masih memberikan Rahmad dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan program studi akademik dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan”.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi ini. Maka izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Teristimewa kepada ayah tercinta Jakarsih dan ibunda tercinta Nuryati yang senantiasa memberikan perhatian serta dukungan moral maupun material kepada penulis. Dengan Doa Restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis yang kiranya Allah Subhanawata'ala membalasnya dengan segala berkahnya, Amin ya Rabbal Alamin.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Jasman Syarifudin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak Drs. Jufrizen, SE, M.Si selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat membantu penulis dalam pembuatan Proposal Skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan praktek Skripsi di perusahaan tersebut.
8. Teristimewa kepada Abanganda Fadlun yang selalu Menghubur dan memberikan semangat kepada penulis dengan segala canda tawa dan kebersamaannya.
9. Terima kasih untuk teman-teman yang sangat penulis sayangi teristimewa kepada Amelia dwi sari, Della kurnia sari, Nazma hafni, Siti harifah dan Hanifah septiani yang selalu Menghubur dan memberikan semangat kepada penulis dengan segala canda tawa dan kebersamaannya.

Dan harapan saya semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta memotivasi bagi para pembaca, untuk kedepannya dapat memperbaiki bentuk maupun menambah isi skripsi ini agar menjadi lebih baik lagi, karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman saya, saya yakin masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu saya sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi saya ini.

Medan, Januari 2019
Penulis

IIS DEVIANTI
1505160983

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	7
c. Manfaat Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Motivasi	11
a. Pengertian Motivasi.....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	12
c. Teori-teori Motivasi.....	14
d. Indikator Motivasi	16
3. Disiplin	18
a. Pengertian Disiplin	18

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin	19
c. Prinsip-prinsip Disiplin.....	22
d. Indikator Disiplin.....	23
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Operasional.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknk Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Hasil Pengmpulan Data	42
2. Karakteristik Responden	42
3. Analsis Variabel Penelittian	44
4. Uji Asumsi Klasik	49
5. Analisis Regresi Linear Berganda	52
6. Uji Hipotesis	53
B. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

III.1 Indikator Kinerja	30
III.2 Indikator Motivasi.....	30
III.3 Indikator Disiplin.....	31
III.4 Rincian dan Waktu Penelitian.....	31
III.5 Hasil Uji Validitas Kinerja	34
III.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	35
III.7 Hasil Uji Validitas Disiplin	35
III.8 Hasil Uji Releabilitas Kinerja.....	36
III.9 Hasil Uji Releabilitas Motivasi	36
III.10 Hasil Uji Releabilitas Disiplin.....	37
IV.1 Skala Liket's.....	42
IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
IV.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja	45
IV.6 Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi	46
IV.7 Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin	48
IV.8 Hasil Uji Multikolenearitas	51
IV.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	52
IV.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	54
IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	55
IV.12 Hasil Uji Nilai Determinasi (R-square)	56

DAFTAR GAMBAR

II.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	26
II.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	27
II.3	Paradigma Penelitian	28
III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	41
IV.1	Hasil Uji P-Plot Pengujian Normalitas Model Regresi	50
IV.2	Hasil Uji Heterokeastisitas	52
IV.3	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi.....	54
IV.4	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin	55
IV.5	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 Hal.67). Namun demikian, Kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai. Akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik jika karyawan tidak memiliki disiplin yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari pengetahuan dan skill yang dimiliki pegawai selain itu ada juga factor motivasi yaitu sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja serta faktor disiplin yaitu sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Sutrisno, 2016, hal. 110). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016 hal.

86). Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dalam bekerja sehingga kinerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi perusahaan tersebut bisa tercapai.

Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda adalah sedang mengalami penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya efektivitas dan efisiensi disiplin dalam menghadapi peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda penulis mendapatkan beberapa permasalahan seperti masih adanya karyawan yang lalai dalam bekerja sehingga menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, adapun penyebab karyawan sering menunda pekerjaan adalah tidak ikut sertanya karyawan dalam *briefing*, seperti memperpanjang waktu istirahat karena ruang istirahat berada di lantai tiga hal ini yang membuat karyawan tidak tepat waktu untuk bekerja kembali sehingga kinerja karyawan menurun, selain itu masalah yang ditemukan di perusahaan khususnya untuk disiplin adalah masih rendahnya disiplin kerja, terlihat masih adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat, bahkan sebelum

waktunya pulang sudah terlihat beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu. dengan ketidak disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan, maka hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mandalam khususnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertatik unuk melalukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Iskandar Muda”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan menurun, hal ini ditunjukkan dengan tertundanya pekerjaan.
2. Masih adanya sebagian karyawan yang masih menunda pekerjaan dan memperpanjang waktu istirahat sehingga tugas masih sering tertunda.
3. Hasil Kinerja karyawan yang masih belum optimal,hal ini dapat dilihat dari rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnyaketerbatasan waktu, biaya, dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai motivasi, disiplindan kinerja karyawan pada karyawan tetap dan honor di PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam masalah Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan.

b. Manfaat praktis

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan Disiplin yang tegas dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Sementara Sadarmayanti (2017, hal 87) menyatakan bahwa Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemauan, maka kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hamali (2018, hal, 98) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai. Akan sulit untuk berprestasi dan hanya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja. Sedangkan menurut Darmadi (2018, hal, 195) Menyatakan bahwa Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Pernyataan diatas dengan jelas menjelaskan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2013, hal 67-68) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Berikut penjelasan dari factor-faktor Kinerja tersebut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (Knowladge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right palce, the right man on theright job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan oganisasi(tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut Mangkunegara (2013, hal 68) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kgiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) indikator dari Kinerja adalah antara lain :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja dan
- 4) Sikap kerja

Berikut penjelasan dari indicator kinerja diatas :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan, karena dengan kualitas kerja yang baik maka kinerja dalam perusahaan akan meningkat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan, kuantitas kerja ini lebih ke target, apabila perusahaan dapat mencapai target perbulannya maka pendapatan akan meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan menerapkan prinsip baik.

4) Sikapkerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Sedangkan menurut Mamuja (2016) yang menjadi indikator dari Kinerja adalah antara lain :

- 1) Masukan (*Input*)
- 2) Keluaran (*Output*)
- 3) Hasil (*Outcomes*)
- 4) Manfaat (*Benefits*)
- 5) Dampak (*Impacts*)

Berikut penjelasannya untuk indikator Kinerja:

- 1) Masukan (*Input*)

Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi dan sebagainya.

- 2) Keluaran (*Output*)

Sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik.

- 3) Hasil (*Outcomes*)

Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah.

- 4) Manfaat (*Benefits*)

Sesuatu kegiatan yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

- 5) Dampak (*Impacts*)

Pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditentukan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya berprestasi. Kemampuan seseorang ditentukan kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Ini bukan bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi lebih kepada perasaan rela bekerja untuk mencapai tujuan

Menurut Mangkunegara (2013, hal.93) Motivasi mempunyai arti yakni Merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sutrisno (2016, hal.110) Motivasi adalah Dorongan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2017, hal, 191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan yang tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menjadikan sebab

seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dan menciptakan kegiaran kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016, hal 116) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksternal

Berikut penjelasan untuk factor-faktor motivasi :

- 1) Faktor Internal
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel
 - g) Supervisi yang baik
 - h) Stasus dan tanggung jawab
 - i) Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Rozanna (2016) yang menjadi faktor-faktor dari motivasi kinerja adalah antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan social
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Berikut penjelasan dari beberapa factor-fator tentang motivasi tersebut :

- 1) Kebutuhan fisiologis

Balas jasa berupa gaji yang diberikan berupa gaji pada peawai belum dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga membuat pegawai jadi kurang termotivasi dalam bekerja

- 2) Kebutuhan rasa aman

Rasa aman akan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan rasa aman maka psikologisnya akan merasa aman sehingga saat bekerja dia merasa sangat nyaman dan tenteram.

- 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan social karyawan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan terpenuhinya kebutuhan social karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat

- 4) Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan pengakuan karyawan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan pengakuan kinerjanya akan memicu semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri karyawan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat

c. Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 43) ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

1) **Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apa bila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

2) **Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer**

a) **Existence needs.** Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

- b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dilingkungan kerja Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang inteligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori Drive

Konsep Drive merupakan konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan, Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan..

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi ialah :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kerja keras. Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi Masa Depan
Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki padangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha Untuk Maju
Usaha untuk maju didasarkan padangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan menolong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Halim (2017, hal.2) yang menjadi indikator dari motivasi kinerja adalah antara lain :

- 1) Perilaku karyawan
- 2) Usaha Karyawan
- 3) Kegigihan Karyawan

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- 2) Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya.

Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kinerja yang tinggi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2016, hal 193) Mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya . hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat..

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 98) disiplin dapat diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap public.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang untuk dapat menghormati, menghargai dan mentaati peraturan didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Mangkunegara (2013, hal 129) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi isan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalian.

Sedangkan menurut Hamali (2018, hal. 219) yang menjadi Faktor-faktor dari Disiplin adalah antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Kebenaran pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun penjelasan factor-faktornya sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan belas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikontribukan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan, karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sifat yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pimpinan mengetahui bahwa dari waktu ke waktu karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja.

c. Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013, hal 134) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Hadir ditempat kerja sebelum waktu kerja mulai
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun peraturan perusahaan
- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu di jaga dengan bersih dan rapi

- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
- 8) Selama kerja tidak pernah absen

Dari beberapa prinsip-prinsip disiplin diatas maka dapat diambil keputusan bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja harus bias mematuhi segala peraturan yang ada dan patuh dan taat terhadap saran dan perintah atasan sesuai dengan peraturan yang telah di sepakati oleh perusahaan.

d. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2010, hal 194) ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Dari beberapa indikator Disiplin diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

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

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, dan menciptakan sistem internal control yang baik.

6) Sanksi hukuman

Dengan hukuman yang diberikan, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Fauzia (2010, hal. 73) yang menjadi indikator dari

Disiplin adalah antara lain :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Dari beberapa indikator Disiplin diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

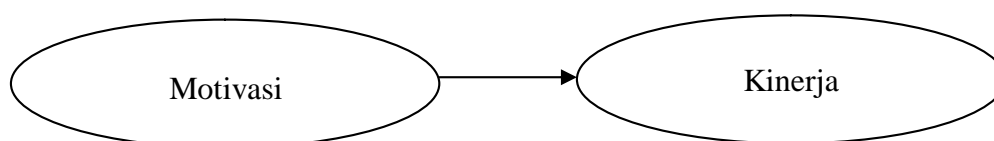
- 1) Tingkatkehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju. Sementara Sedarmayanti (2017, hal 87) menyatakan bahwa Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung penelitian Foriana (2013), dengan judul pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Galeri Ciumbuleuit hotel dan apartemen Bandung. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada Galeri Ciumbuleuit hotel dan apartemen Bandung.



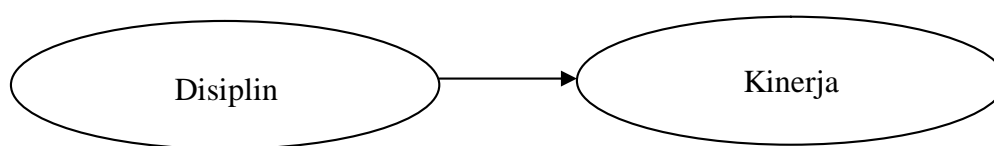
Gambar II.1
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016, hal 86) menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan

kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, didukung penelitian Mutia Arda(2017). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian menyimpulkanada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada BRI Cabang Putri Hijau Medan.



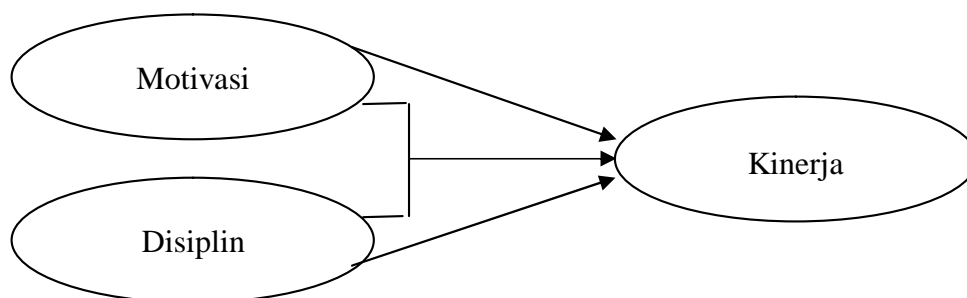
Gambar II.2
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Motivasi dan Disiplin sangat berkaitan langsung dengan Kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin yang dilakukan karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Edi (2014, hal 73) menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam bekerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Jasman (2015), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disipln kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kinerja Karyawan. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas

melalui variabel Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal 64) hipoteses merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

- H₁ : Ada pengaruh Motivasi signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda Medan.
- H₂ : Ada pengaruh Disiplin signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda Medan.
- H₃ : Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Juliandi dan Irfan (2015, hal. 90) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

strategis suatu organisasi. Adapun indikator yang mengukur kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

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

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Motivasi (X1)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Diukur dengan indikator :

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas & keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 111)

3. Disiplin (X2)

Disiplin adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang untuk dapat menghormati, menghargai dan mentaati peraturan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun indikator yang mengukur disiplin tersebut adalah sebagai berikut :

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, hal 80) menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan yang berjumlah 40 orang karyawan yang terdiri dari 27 karyawan tetap dan 13 karyawan honorer.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel maka Riyadi (2011) menyatakan bahwa “Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut juga sampel jenuh. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan untuk periode 2018 sebanyak 40 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di

instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurkan/ mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab kepada karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

3. Daftar Pernyataan (Quesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”.

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan ide pokok sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini ialah dengan *korelasi item-item total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan totalnya.

Rumus korelasi menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 77) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

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

$$\begin{aligned}
 (\sum y_i^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y} \\
 (\sum x_1)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel X} \\
 (\sum y_i)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel Y} \\
 \sum x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali variabel X dan Y}
 \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrumen Valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan Valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila sig (2 tailed) $< 0,05$ maka butir instrumen Valid, Jika nilai sig (2 tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen Tidak Valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel kualitas produk, brand awareness dan keputusan pembelian :

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No Butir	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.524 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0.609 (Positif)		Valid
Item 3	0.517 (Positif)		Valid
Item 4	0.487 (Positif)		Valid
Item 5	0.720 (Positif)		Valid
Item 6	0.595 (Positif)		Valid
Item 7	0.543 (Positif)		Valid
Item 8	0.620 (Positif)		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari hasil Validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai pernyataan 8 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,312 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Kinerja dinyatakan Valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

No Butir	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.455 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0.472 (Positif)		Valid
Item 3	0.574 (Positif)		Valid
Item 4	0.532 (Positif)		Valid
Item 5	0.413 (Positif)		Valid
Item 6	0.438 (Positif)		Valid
Item 7	0.528 (Positif)		Valid
Item 8	0.538 (Positif)		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari hasil Validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai pernyataan 16 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,288 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Motivasi dinyatakan Valid.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X2)

No Butir	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0. 614 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0. 597 (Positif)		Valid
Item 3	0. 674 (Positif)		Valid
Item 4	0. 546 (Positif)		Valid
Item 5	0. 597 (Positif)		Valid
Item 6	0. 575 (Positif)		Valid
Item 7	0. 486 (Positif)		Valid
Item 8	0. 585 (Positif)		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari hasil Validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai pernyataan 15 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,288 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Disiplin dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable

penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dipercaya maka hasilnya juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach Alpha.

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Kriteria Penarikan Kesimpulan menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal 139) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,06 maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya

Tabel III.8
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih > 0,60.

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Disiplin (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistika yang diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh Disiplinan budaya organisasi terhadap kinerja.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regrese berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang

digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sulaiman, 2012, hal 79). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplinan budaya organisasi terhadap kinerja. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

B₁-B₂ : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (error)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, tetapi dalam penelitian ini menggunakan tiga pengujian yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan

secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan komogorof-Smirnof.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghazali (2012:90) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

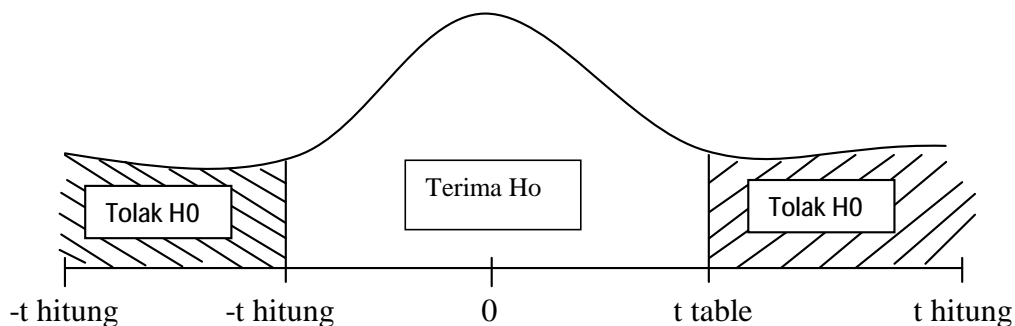
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independent secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Langkah-langkah dalam menguji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Ys)
- b. Jika Probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X)



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (t)

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F menurut Sugiyono (2016, hal. 135) dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

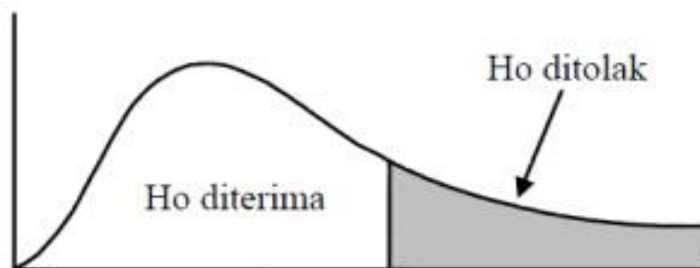
Keterangan:

- F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- R : Jumlah variabel ganda
- K : Jumlah variabel independen
- N : Jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji F adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan

H_a : Ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (f)

5. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Menurut Iskandar (2015, hal. 172) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

$$D = 1 - \frac{\sum(y - \hat{y})^2}{\sum(y - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

D : Determinasi

$\sum(y - \hat{y})^2$: Jumlah penyeimpangan Y dengan estimasinya

$\sum(y - \bar{y})^2$: Jumlah penyeimpangan Y dengan rata-ratanya

BAB IV

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Likert's

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), maupun Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	12	30.0	30.0	30.0
Perempuan	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah Laki-laki yaitu sebanyak 12 orang (30.0%) dan perempuan sebanyak 28 orang (70.0%) karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	33	82.5	82.5	82.5
30-39 Tahun	5	12.5	12.5	95.0
> 50 Tahun	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan usia responden penelitian ini adalah usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 33 orang (82,5%), usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 5 orang (12,5%) dan usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (5,0%) Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan berusia 20-29 tahun.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.5	7.5	7.5
	S1	35	87.5	87.5	95.0
	S2	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden penelitian ini adalah pendidikan D3 yaitu sebanyak 3 orang (7,5%) sedangkan S1 yaitu sebanyak 35 orang (87.5%) dan pendidikan S2 sebanyak 2 orang (5.0%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan berpendidikan strata sarjana (S1).

3. Analisa Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang disebarkan. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.5
Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42.5	20	50	3	7.5	0	0	0	0	40	100
2	16	40	13	32.5	10	25	1	2,5	0	0	40	100
3	16	40	18	45	6	15	0	0	0	0	40	100
4	14	35	18	45	5	12.5	3	7,5	0	0	40	100
5	13	32.5	17	42.5	10	25	0	0	0	0	40	100
6	15	37.5	17	42.5	8	20	0	0	0	0	40	100
7	19	47.3	15	37.5	6	15	0	0	0	0	40	100
8	17	42.5	16	40	7	5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45%.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45%.

- 5) Jawaban responden tentang karyawan mempunyai keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 42,5%.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan selalu selalu dapat diajak bekerjasama dengan rekan-rekan sekerja, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 42,5%
- 7) Jawaban responden tentang karyawan selalu berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 47.3%..
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu patuh terhadap peaturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 42.5%.

b. Variabel Motivasi (X1)

Tabel IV.6
Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45	18	45	4	10	0	0	0	0	40	100
2	22	55	12	30	5	12.5	1	2,5	0	0	40	100
3	15	37.5	14	35	9	22.5	2	5	0	0	40	100
4	17	42.5	15	37.5	8	20	0	0	0	0	40	100
5	26	65	11	27.5	3	7.5	0	0	0	0	40	100
6	16	40	15	37.5	7	17.5	2	5	0	0	40	100
7	14	35	18	45	6	15	1	2,5	1	2,5	40	100
8	19	47.5	19	47.5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 45%.
- 2) Jawaban responden tentang saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat diposisi jabatan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 55%.
- 3) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus berusaha mencapai prestasi yang tinggi, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu 37.5%.
- 4) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 42.5%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu 65%.
- 6) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%..
- 7) Jawaban responden tentang saya dengan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45%.
- 8) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju yaitu sebesar 47.5%.

c. Variabel Disiplin (X2)

Tabel IV.7
Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	47,5	17	42.5	4	10	0	0	0	0	40	100
2	16	40	15	37.5	9	22.5	0	0	0	0	40	100
3	9	22,5	22	55	9	22.5	0	0	0	0	40	100
4	20	50	13	32.5	7	17.5	0	0	0	0	40	100
5	14	35	14	35	12	30	0	0	0	0	40	100
6	12	30	20	50	7	17.5	1	2,5	0	0	40	100
7	18	45	13	32.5	9	22.5	0	0	0	0	40	100
8	16	40	10	25	11	27.5	16	40	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti briefing sesuai jadwal yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 55%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh atasan, sebagian besar menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 35%.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan perintah atasan dan tanpa menundanya, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu 50%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 45%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah membebankan tugas saya kepada orang lain, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

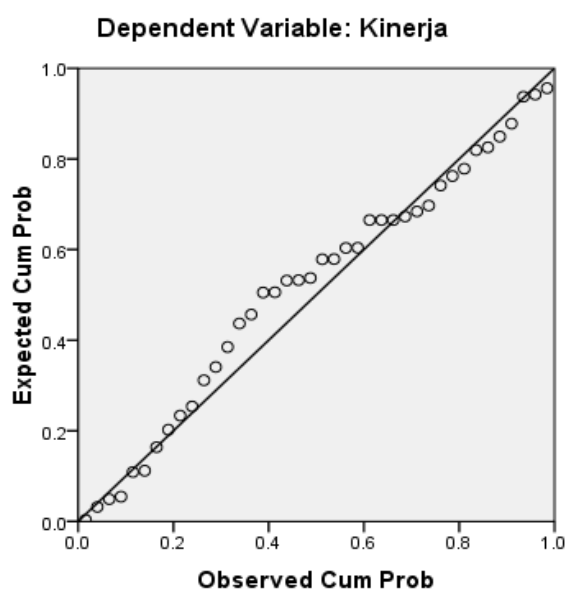
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot dan hasil dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini.

Gambar 1 Grafik Histogram

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar 1 sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Gambar IV.1 P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.126	4.006		1.280	.209		
Motivasi	.423	.176	.373	2.396	.022	.452	2.210
Disiplin	.425	.146	.454	2.916	.006	.452	2.210

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Kriteria pengujian:

- a. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0
- b. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0

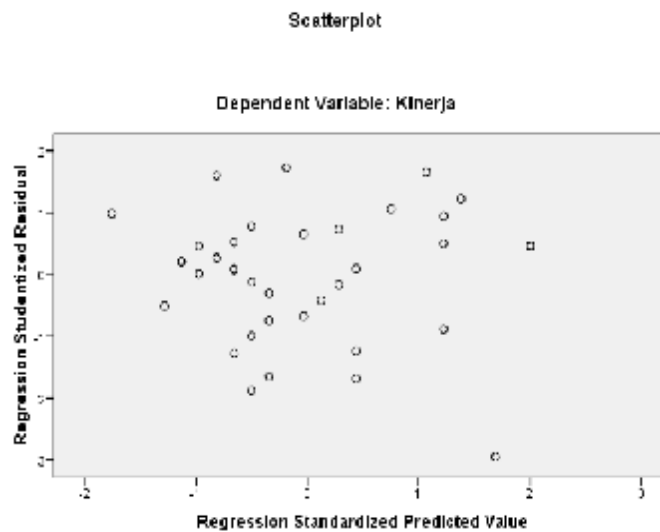
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variable independen yakni Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* $0,452 \geq 0,10$, Motivasi memiliki nilai *tolerance* $0,452 \geq 0,10$ dan nilai VIF Motivasi 2,210 Disiplin 2,210, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, jika terdapat pola tertentu. Seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Regresi Linears Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.126	4.006		1.280	.209
Motivasi	.423	.176	.373	2.396	.022
Disiplin	.425	.146	.454	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 16.00 di dapat :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.126 + 0,423X_1 + 0,425X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Motivasi dan Disiplin mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja.
- b. Koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0,423 yang berarti bahwa semakin baik Motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien Disiplin memberikan nilai sebesar 0,425 yang berarti bahwa semakin baik Disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.126	4.006		1.280	.209
Motivasi	.423	.176	.373	2.396	.022
Disiplin	.425	.146	.454	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

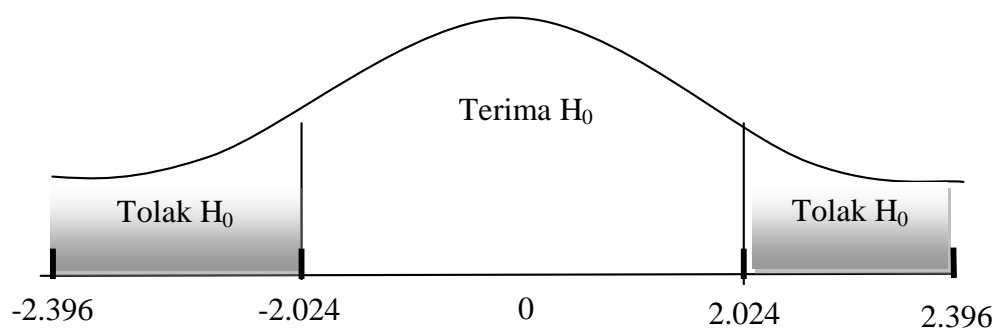
1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Pengolahan progra SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 2,396 dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 40-2 = 38$ sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.396$$

$$t_{tabel} = 2.024$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dieroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.396 > 2.024$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi

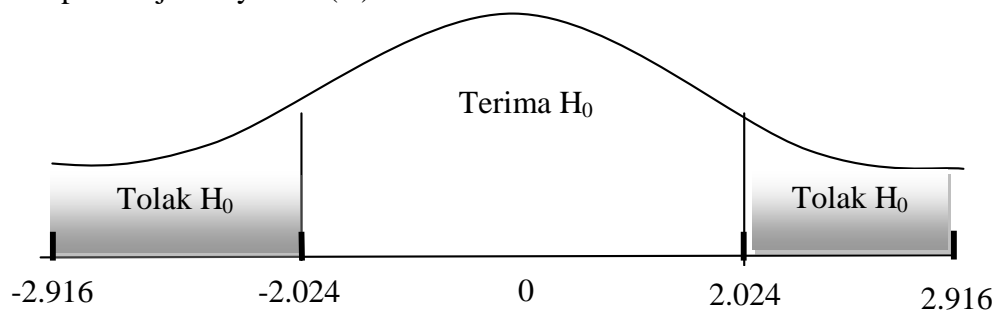
2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Pengolahan progra SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 2,916 dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 40-2 = 38$ sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.916$$

$$t_{tabel} = 2.024$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.916 > 2.024$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan di peroleh sebagai berikut :

Tabel IV.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

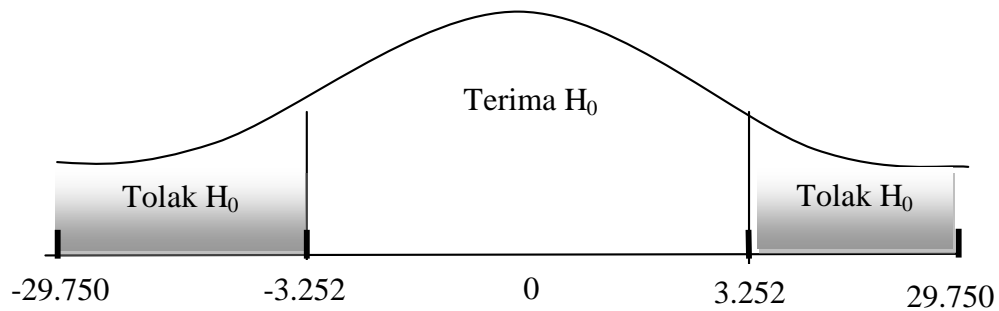
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.318	2	142.659	27.169	.000 ^a
	Residual	194.282	37	5.251		
	Total	479.600	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27.169 > 3.252$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya : ada Pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Banak Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.



Gambar IV.4
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

3. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variable bebas terhadap variable terikat :

Tabel IV.18
Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.573	2.29148

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari hasil Uji R Square dapat dilihat bahwa 0,595 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Motivasi dan Disiplin sebesar 59,5% untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sisanya 40,5% di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data menggunakan SPSS, maka analisis penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti ialah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan Motivasi berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar $2.396 > 2.024$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperjelas dengan adanya asuransi ketenagakerjaan, sarana yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif karena semakin baik perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan maka upaya peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sehingga para karyawan akan bekerja secara maksimal dan membuat kinerja semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andika, 2017 hal. 34) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,011 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan motivasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $2.916 > 2.024$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperjelas dengan peraturan yang jelas dan pendisiplinan yang tegas maka akan

meningkatkan kinerja karyawan, karena jika karyawan disiplin maka mereka akan memiliki rasa khawatir atas peraturan perusahaan sehingga para karyawan akan bekerja secara maksimal dan membuat kinerja semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andika, 2017 hal. 34) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,034 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27.169 > 3.252$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya : ada Pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan disiplin yang baik dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena akan meningkatkan motivasi karyawannya untuk bangkit lebih baik lagi, begitu juga halnya pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Mudan Medan dengan Motivasi dapat membantu kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya, tujuan penerapandisiplin adalah agar seluruh individu dalam perusahaan yang mematuhi sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. hal itulah yang membuat motivasi karyawan yang masih rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja, sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja, sehingga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.
3. Ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja, sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan agar selalu menjalin komunikasi yang baik sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat di timbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat memotivasi karyawan

supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan Motivasi dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi yang baik. Karena dengan motivasi yang baik akan dapat memacu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang telah di targetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Chandra Hadi., Djudi., dan Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (1), 28-35.
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 18 (1), 45-60.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fauzia, Agustini. (2010) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Medan, Medanatera.
- Halim. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan ompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Brodway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal Bisnis Manajemen Universitas Kristen Putra*, 5 (1), 7-13.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar., Irfan., dan Manurung, Saprinal. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Medan: UMSU Press.
- Mamuaja, Brejita. (2016). Analisis Efektifitas Penerapan Sisitem Intern terhadap Kinerja pada Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 4 (1), 6-11.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan ke 1* : Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), 43-52.
- Rozanna, Sholia Evi. (2016) Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi. *Jurnal Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 4 (2), 158-166.

- Sari, Foriana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan Batam bintang Karimun. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 3 (2), 135-141.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media
- Syaripuddin, Jasman. dan Handayani, Rina. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 3 (2), 418-429
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.