

ABSTRAK

SRI PUTRI MANDASARI, NPM: 1305160963, PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA STUDI KASUS BAGIAN EDC PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. AREA MEDAN IMAM BONJOL. FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA 2017

Prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di EDC BANK MANDIRI area medan IMAM BONJOL.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian EDC BANK MANDIRI AREA MEDAN IMAM BONJOL sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana semua populasi menjadi sampel

Adapun yang menjadi hasil dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja di EDC BANK MANDIRI AREA MEDAN IMAM BONJOL, hal ini terlihat dari nilai uji t yang lebih tinggi dari t tabel yaitu t-hitung 5,542 lebih besar t-tabel 2,02. kemudian taraf signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,001, dan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja di EDC BANK MANDIRI AREA MEDAN IMAM BONJOL hal ini terlihat dari t-hitung 3,110 lebih besar t-tabel 2,02 dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,004, terdapat pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap di prestasi kerja di EDC BANK MANDIRI AREA MEDAN IMAM BONJOL hal ini terlihat dari dengan F hitung 8,347 dan F tabel 3,26 maka F hitung > dari pada F tabel dengan taraf signifikan lebih rendah 0,05 yaitu 0,001.

Dalam penelitian ini peneliti menerima hipotesis bahwa motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja di bagian EDC BANK MANDIRI(Persero)Tbk AREA MEDAN IMAM BONJOL MEDAN

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja Dan Prestasi kerja

KATA PENGANTAR

**Assalammualaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah Robbil ‘alamin dengan segenap kerendahan hati memanjatkan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-nya kepada kitasemua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi sarjana manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini berjudul :”pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja studi kasus bagian edc pada PT. Bank Mandiri(persero)Tbk Medan Area Imam Bonjol”.keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu,izinkanlah dengan segenap hati,penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya:

1. Teristimewa buat kedua orang tua saya sayangi, ayahanda IR.IRWAN ARPUTRA HARAHAP serta ibunda tercinta NURHALIMAH Nst dengan ketulusan hatinya telah banyak berkorban moril maupun materil, fikiran dan doa untuk membiayai dan mendidik dengan ikhlas tanpa pamrih sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung,SE,M.Si selaku ketua jurusan fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Mukmin pohon SE,M.Si Sebagai pembimbing skripsi yang telah di berikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
6. Seluruh pemipinan dan staf PT.BANK MANDIRI (Persero) Tbk medan area imam bonjol yang telah bersedia menerima dan membimbing dalam proses penelitian.

7. Seluruh staf pengajar dan pegawai Falkutas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang memberikan ilmunya kepada peneliti selama masa perkuliahan.
8. Serta teman terdekat dan tersayang yaitu Chadimansyah yang selalu susah maupun senang selalu bersama dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Buat adikku tersayang beserta seluruh keluarga besar, terimah kasih atas segala semangat dan dukungan yang telah diberikan kepadaku.
10. Teman-teman kelas E manajemen siang yang selalu mendukung dan mengerjakan dengan kebersamaan tanpa ada kata berhenti untuk kebersamaan.
11. Untuk adik kelas ku tersayang yang terutama kepada Rahmi Gustika sitompul dan Juliani Fatmawati.

Semoga allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri peneliti sendiri, dan semoga allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, february 2017

Peneliti

Sri Putri Mandasari

Npm :1305160963

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK.....	(i)
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	4
C. Batasan dan rumusan masalah.....	4
D. Tujuan dan manfaat penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian teori.....	6
1. Prestasi kerja.....	6
a. Pengertian prestasi kerja.....	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.....	7
c. Indikator prestasi kerja karyawan.....	8
d. Penilaian prestasi kerja.....	9
2. Motivasi kerja	10
a. Pengertian motivasi kerja.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	11
c. Indikator motivasi.....	14
d. Jenis-jenis motivasi.....	15
3. Disiplin.....	16
a. Pengertian disiplin.....	16

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	17
c. Cara-cara mencapai disiplin yang efektif.....	21
d. Indikator kedisiplinan.....	21
B. Kerangka konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan penelitian.....	26
B. Definisi operasional variabel.....	26
C. Tempat dan waktu penelitian.....	28
D. Populasi dan sampel.....	29
E. Teknik pengumpulan Data.....	29
F. Teknik analisis data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Deskripsi hasil penelitian.....	39
b. Hasil pembahasan dan analisis data	41
c. Pengujian hipotesis.....	54
B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
a. Kesimpulan.....	60
b. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL III-1 indikator prestasi kerja.....	27
TABEL III-2 indikator motivasi.....	27
TABEL III-3 indikator disiplin kerja.....	28
TABEL III-4 skedul proses penelitian.....	28
TABEL III-5 skala likert.....	30
TABEL IV-1 jenis kelamin.....	39
TABEL IV-2 usia.....	40
TABEL IV-3 lama kerja.....	40
TABEL IV-4 Kriteria Jawaban Responden.....	41
TABEL IV-5 persentase jawaban variabel MOTIVASI (X1).....	43
TABEL IV-6 persentase jawaban DISIPLIN KERJA (X2).....	44

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Hubungan motivasi dan prestasi kerja.....	23
GAMBAR 2.2 hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.....	24
GAMBAR 2.3 paradigma hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.....	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan prestasi kerja para pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu mengerakkan serta memantau pegawai nya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Prestasi merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor motivasi dan faktor disiplin mangkunegara (2013 hal 67). Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau organisasi, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang di inginkan dalam kehidupan kerja pegawainya seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila hasilnya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Bagi suatu organisasi motivasi merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2011 hal 378), motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan atau keinginan karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai

tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Alasan yang paling fundamental yang menyebabkan motivasi tersebut sangatlah penting bagi perusahaan adalah bahwa para manajer dan pegawai harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaiknya dalam rangka memajukan dan mencapai tujuan yang di inginkan.

Salah satu penentu keberhasilan di dalam organisasi atau perusahaan yaitu disiplin pegawai. Untuk terlaksananya tugas umum dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan kemampuan dari setiap komponen yang berada di dalam nya untuk bertindak sesuai dengan peraturan,norman dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu disiplin dapat di nyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Darmawan (2013, hal. 41), disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh sebab itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan.

Di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol pegawai diberikan target untuk menjual atau menawarkan suatu produk, dimana dalam hal ini masih banyak yang belum mencapai target atau hanya mencapai target yang di berikan kepada mereka. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat karena jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka semangat kerja pegawai akan kurang untuk melebihi target yang diberikan, Karena prilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu

Demikian juga dengan disiplin kerja yang ada di Di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol terdapat masalah yang berhubungan langsung dengan prestasi kerja dimana hal ini terlihat dari masih banyak pegawai yang tidak mengikuti brifing pagi atau masih banyak pegawai yang masih datang telat atau melebihi jam istirahat atau jam berkunjung ke konsumen tentu saja hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena mereka jadi tidak mengetahui trik atau masalah yang berhubungan dengan target konsumen pegawai atau dengan lebihnya jam istirahat atau melebihi jam mensurvey calon konsumen tentu akan mengurangi jam kerja pegawai dalam mensurvey nasabah baru,

Berdasarkan wawancara dengan pegawai PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk AREA MEDAN IMAM BONJOL yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai di antaranya masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas yang datang dari berbagai rekan kerja, prestasi karyawan tidak maksimal sesuai dengan standar dari perusahaan, tidak adanya pemberian motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas merasa tertarik, untuk melakukan penelitian judul. **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja studi kasus bagian edc Bank Mandiri (persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan masalah yang ada pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya disiplin pegawai bagian EDC
2. Kurangnya dorongan pegawai untuk bekerja lebih giat
3. Para pegawai yang belum sepenuhnya bisa mencapai target dengan perusahaan.

4. Kurangnya tingkat disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas yang datang dari berbagai rekan kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka penelitian ini dilakukan hanya meliputi masalah motivasi dan disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah di nyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri(Persero)Tbk Area Medan Imam Bonjol.

4. Manfaat Penelitian

2. Manfaat dalam penelitian ini adalah:
 1. Menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
 2. Bagi perusahaan, untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai meningkat.
 3. Para peneliti bermanfaat sebagai bahan masukan melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kegiatan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerja itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaab juga tidak tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaran dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Agustini dan Mangkunegara (2013, hal. 91) prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuatitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Agustini dkk (2013, hal. 92) mendefinisikan bahwasanya prestasi kerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sifat kooperatif.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawan dapat bekerja dan menghasilkan produk dengan maksimal. Perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karna dalam meningkatkan prestasi melibatkan beberapa faktor. Menurut Steers dalam Sutrisno (2010, hal 151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Lalu menurut Byars, et al. dalam Sutrisno (2010, hal. 51) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2010, hal. 152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

b. Indikator Prestasi Kerja

Ukuran terakhir dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karna baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan unpan balik atas upaya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karna itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Dalam Sunyoto (2012, hal. 22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- 1) 1.Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) 3.Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Sunyoto (2012, hal. 199-200)

mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

b. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Peran motivasi pegawai, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya pegawai yang profesional.

Mc Clelland dalam Hasibuan (2010, hal.140) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012 hal 278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Wilson Bangun (2012 hal 11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Menurut Kadarisman (2012 hal 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Mangkunegara (2012 hal 176) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan

terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor–Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2011, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas “faktor internal dan faktor internal” yang berasal dari karyawan”. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kenutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk: memperoleh motivasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi

adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk berkerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang atasan.

2) Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Motivasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan motivasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

c. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut

Mangkunegara (2013, hal. 111) meliputi:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas / sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Cara pandang dan pengelolaan rencana hidup dimana yang datang untuk mendapatkan kelayakan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Adanya suatu keinginan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi.

4) Orientasi tugas / sasaran

Dalam menjalankan tugas pekerjaan diharapkan mewujudkan sasaran, misi dan tujuan perusahaan.

5) Usaha untuk maju

Mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mendapatkan kemajuan yang hendak dicapai.

6) Ketekunan

Kemampuan kita untuk bertahan ditengah tekanan dan kesulitan. Kita tetap mengambil langkah selanjutnya.

7) Rekan kerja yang dipilih

Perlunya sinergis dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan maka perlunya rekan kerja dipilih untuk dapat menyelesaikan suatu tugas yang akan diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Penggunaan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan semua tugas diperlukan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi meliputi kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih , pemanfaatan waktu.

d. Jenis-jenis Motivasi

1) Motivasi Positif

Pimpinan motivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas prestasi standart. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karna umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja

2) Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan sesuatu hukuman pada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah standart. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum tetapi untuk waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suau perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestadi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk waktu yang panjang sedangkan motivasi negative efektif untuk waktu yang pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/menejer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut.

c. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2013 hal 41), disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh sebab itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010 hal 87), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kemudian menurut Darsono dan Siswandoko (2011 hal 129), disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sukarna (2011, hal. 104) "disiplin adalah latihan, pikiran, perasaan, kehendak dan watak latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, watak, dan kehendak melahirkan ketaatan."

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menerapkan standar perusahaan kepada setiap anggotanya. Disiplin dalam sebuah kegiatan apapun itu bentuk sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang terjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Agustini (2013, hal. 81) sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi

Besar atau kecilnya motivasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima motivasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa motivasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan tertanggung, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian motivasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima motivasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikandirinya dalam ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap.

Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lain.

3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan mengulangi hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun

sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

5. Pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standart organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

6. Perhatian pimpinan kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dan yang lainnya. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian motivasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari perusahaan. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicari jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karna ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Salin menghormati bila bertemu didisiplin kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Saling mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Cara-cara Mencapai Disiplin yang Efektif

Untuk mengingat disiplin itu sangat penting menurut G.R. Terry dalam Sukarna (2011, hal. 105) mengemukakan cara-cara untuk mencapai disiplin secara efektif yaitu:

- 1) Usahakanlah agar setiap pelanggar, mengoreksi kesalahannya.
- 2) Tekankanlah kepada setiap anggota kelompok betapa penting bagiannya. Serta sumbangsuhnya terhadap usaha-usaha kelompok.
- 3) Ikutilah uniformitas disiplin.
- 4) Gunakanlah kartu-kartu disiplin.
- 5) Usahakanlahn adanya catatan-catatan tindakan disiplin yang cukup.
- 6) Bilamana terdapat adanya serikat buruh, usahakanlah agar tercapai bantuannya untuk menegakkan disiplin.

d. Indikator Disiplin Kerja

Salah satu ukuran keberhasilan dari suatu perusahaan adalah disiplin kerja karyawan. Karna baik perusahaan dan karyawan itu sendiri memerlukan sikap disiplin yang baik agar tercapainya tujuan perusahaanya sesuai target perusahaan itu sendiri.

Menurut Davis (2011, hal. 27) ada beberapa indikator disiplin adalah:

1) Tingkat kehadiran

Kehadiran adalah kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan melakukan aktivitas pekerjaan

2) Tata cara kerja

Tata cara kerja adalah aturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah patuh dan mengikuti apa yang kan diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan dengan baik.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Kesedian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan praturan yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Penelitian Manix dan Mora Agusta (2013 hal. 1) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai.

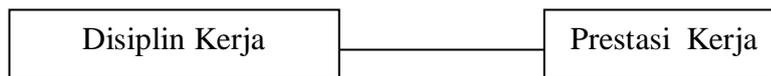


Gambar 2.1 Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Penelitian Adiputera, Sayudha Patria (2013, hal. 1) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar prestasi kerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Karyawan dengan disiplin yang tinggi dapat dilihat dari kehadiran karyawan serta ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan kerja yang ada dalam perusahaan. Karyawan hanya dapat melakukan pekerjaan sebagaimana direncanakan jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan disiplin, baik waktu, tempat dan metode kerja.



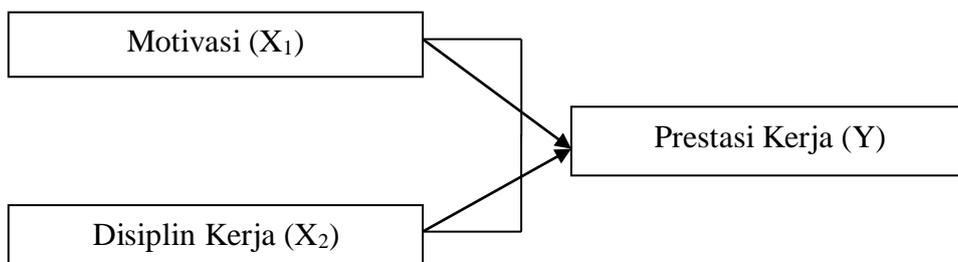
Gambar 2.2 Hubungan Disiplin kerja dan Prestasi Kerja

3. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian Reski Nindhita Riyanti (2008, hal. 1) mengemukakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu bagian yang menunjukkan prestasi perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi hanya dapat dicapai jika para karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dan dalam hal ini difokuskan pada motivasi dan disiplin kerja karyawan. Uraian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan dapat digambarkan dalam skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.3 Paradigma Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi
Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas hubungan antara pengaruh motivasi. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BANK MANDIRI(persero)Tbk medan Area Imam bonjol.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas maka penulis menerapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Area Medan Imam Bonjol

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

1. Pendekatan Asosiatif

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

2. Pendekatan Kuantitatif

Alasan untuk memilih bentuk penelitian ini adalah metode ini merupakan metode yang cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian dan metode ini memiliki beberapa aturan – aturan penelitian yaitu kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga biasa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Prestasi Kerja (Y) adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Byarsdan Rue, mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Tabel III-1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Mutu Kerja	1,2
2	Kualitas Kerja	3,4
3	Ketangguhan	5
4	Sikap	6

Menurut sunyoto (2012, hal. 22)

2. Motivasi (X_1) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Tabel III-2
Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja keras	1
2	Orientasi masa depan	2,
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	3
4	Orientasi tugas / sasaran	4
5	Usaha untuk maju	5
6	Ketekunan	6
7	Rekan kerja yang dipilih	7
8	Pemanfaatan waktu	8

Menurut mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Disiplin Kerja (X_2) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Indikator disiplin kerja menurut Fauziah Agustini (2013, hal. 74) adalah :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat Kehadiran	1,2
2	Tata Kerja	3,4
3	Ketaatan Pada Atasan	5,6
4	Tanggung Jawab	7,8
5	Kesadaran Bekerja	9,10

Sumber: Davis (2011, hal. 27)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, Waktu penelitian di mulai bulan februari 2017 .

Tabel III-4
Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Bulan																			
	Des '16				Jan '17				Feb '17				Mar '17				Apr '17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Prariset																				
Penyelesaian Proposal																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan dan Pengolahan Data																				
Penyusunan dan Laporan Akhir																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010, hal. 173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang diambil dari seluruh pegawai pada PT Bank Mandiri Tbk (Persero) Medan Area Imam Bonjol yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010, hal 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik sensus sempling dan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel pada semua karyawan. Berdasarkan data yang didapat bahwa jumlah karyawan pada PT Bank Mandiri(Persero)Tbk Medan Area Imam Bonjol yang berjumlah 38 orang. Berdasarkan kutipan diatas dapat diambil seluruhnya, maka jumlah yang diambil sebagai sampel 38 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (Interview) adalah dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak berwenang atau beberapa pegawai pada PT Bank Mandiri(Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol.
2. Daftar Pertanyaan (questioner), adalah metode pengumplan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu PT Bank Mandiri(Persero)Tbk Medan Area Imam Bonjol dengan menggunakan skala Likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

**Tabel III-5.
Skala Likert**

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

3. Studi dokumentasi

Dilakukan dengan cara meninjau, membaca, dan mempelajari data dan sumber-sumber lain yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini seperti buku dan internet.

Untuk menganalisa data dan informasi yang diperoleh maka penulis menggunakan teknik analisis data di mana di gunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran kuisisioner, studi dokumentasi. Pengolahan data dapat di lakukan secara manual, dengan analisis data. Untuk untuk menguji kelayakan instrument digunakan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

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

Sugiyono (2003, hal. 182)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilitas koefisien koreasinya. Menurut Iman Ghazali (2005, hal. 45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r tabel dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikansi

(α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

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

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{1 - \sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Husein Umar (2004, hal.95)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

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

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

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

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

Sugiyono (2006, hal.184)

Keterangan :

r= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n= Jumlah sampel

t= t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

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

- a. Bila $t_{hitung} > t_{table}$, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{table}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Untuk mengetahui derajat keeratan antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y digunakan korelasi ganda dengan rumus :

$$r_{yx_1x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2 - \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}}$$

Sugiyono (2006, hal.190)

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi product moment antara lain X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

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

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

Sugiyono (2006, hal. 190)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

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

4. Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$D = (r^2 \times 100\%)$$

E. Teknik Analisis Data

1. Regresi Berganda

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x_1 dan x_2 = motivasi dan disiplin kerja

e = Error (faktor pengganggu)

Kategori yang digunakan berdasarkan dengan skala likert, dimana responden nantinya diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik regresi dan kolerasi perlu dilakukan pengujian normalitas data, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS V 16.0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal, yaitu korelasi diantara variabel tidak nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Metode ini ditujukan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang menyebabkan terjadinya multikolinearitas, Gujarati (2003:351) besar nilai VIF dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - r^2_{ij})}$$

Dimana:

VIF = Variance Inflation Factor

r_{ij} = Besarnya korelasi antara variabel i dan variabel j

Gujarati (2003, hal. 351)

c.Uji Heteroskedastisitas

3. Uji t

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

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

Sugiyono (2006, hal.184)

Keterangan :

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

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

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

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

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

4. Uji F

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

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

Sugiyono (2006, hal. 190)

Keterangan :

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bagian Edc Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Peneliti telah menyebarkan angket sebanyak 38 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana yang menjadi responden adalah seluruh pegawai Bagian Edc Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, identitas yang ditanyakan pada penelitian ini adalah, jenis kelamin, usia dan lama kerja

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1 JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	21	55.3	55.3	55.3
PEREMPUAN	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari table IV-1 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 21 org (55,3%) dan wanita 17 orang (44,7%).

b. usia

Tabel IV-2 USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30TAHUN	12	31.6	31.6	31.6
31-40TAHUN	13	34.2	34.2	65.8
41-50TAHUN	10	26.3	26.3	92.1
DIATAS 50 TAHUN	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari table diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di Bagian Edc Bank Mandiri (Persero)Tbk Area Medan Imam Bonjol dimana yang berusia 20-30 tahun berjumlah 12 orang (31,6%), berusia 31-40 tahun berjumlah 13 orang (34,2%), berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang (26,3%) dan yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 3 orang (7,9%)

c. Lama Kerja

Tabel IV-3 Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIBAWAH 5 TAHUN	14	36.8	36.8	36.8
5-10 TAHUN	5	13.2	13.2	50.0
DIATAS 10 TAHUN	19	50.0	50.0	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 diatas bisa dilihat persentase sudah berapa lama responden bekerja di Bagian Edc Bank Mandiri (Persero)Tbk Area Medan Imam Bonjol dimana yang bekerja di bawah 5 tahun sejumlah 14 orang(36,8%), kemudian yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 5 orang(13.2%) lalu yang bekerja di atas 10 tahun berjumlah 19 orang (50%)

B. Hasil Pembahasan dan Analisis Data

Kriteria jawaban responden

Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
Ss	Sangat Setuju
S	Setuju
Ks	Kurang Setuju
Ts	Tidak Setuju
Sts	Sangat Tidak Setuju

1. Analisis Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan pernyataan beserta persentase jawaban dari setiap pernyataan.

PERSENTASE JAWABAN ITEM PERNYATAAN PRESTAI KERJA

N O	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	S T S
Hasil Kerja						
1	saya selalu memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan saya	19org (50%)	19org (50%)			
2	Saya akan berusaha agar tetap bisa memberikan hasil yang terbaik dari apa pun yang saya kerjakan	17org (44,7 %)	19org (50%)	2or g (5,3 %)		
Pengetahuan Pekerjaan						
3	Saya selalu paham tentang bagian yang saya kerjakan dan <i>job desk</i> saya	9org (23,7 %)	21org (55,3 %)	8or g (21, 1%)		
Inisiatif						
4	Saya selalu mencari berusaha mencari jalan keluar untuk setiap kendala dalam pekerjaan yang saya kerjakan	15org (39,5 %)	19org (50%)	4or g (10, 5%)		
5	Saya Selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	10org (26,3 %)	19org (50%)	8or g (21, 1%)	1or g (2,6 %)	

Kecekatan Mental						
6	Saya Selalu mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	16org (42,1 %)	16org (42,1 %)	5or g (13, 2%)	1or g (2,6 %)	
Sikap						
7	Saya Selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan	20 org (52,6 %)	13org (34,2 %)	5or g (13, 2%)		
8	Saya selalu bersikap rasional untuk masalah pekerjaan yang saya hadapi	8org (21,1 %)	21org (55,3 %)	9or g (23, 7%)		
Disiplin Waktu Dan Absensi						
9	Selalu menerapkan disiplin kerja selama bekerja di perusahaan	10 org (26,3 %)	17org (44,7 %)	11o rg (28, 9%)		
10	Saya selalu datang kerja dan pulang kerja tepat waktu	9org (23,7 %)	18org (47,4 %)	6or g (15, 8%)	5or g (13, 2%)	

Dari tabel IV-4 di atas bisa dilihat distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan, dimana mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan pernyataan yang diajukan kepada mereka.

TABEL IV-5 persentase jawaban variabel MOTIVASI (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya akan selalu bekerja keras demi mencapai tujuan saya	18org (47,4%)	15org (39,5%)	4org (10,5%)	1org (2,6%)	
Orientasi Masa Depan						
2	Saya memiliki tujuan untuk masa depan saya	21org (55,3%)	14org (36,8%)	3org (7,9%)		
Tingkat Cita Cita Yang Tinggi						

3	Saya akan bekerja sebaik mungkin agar bisa mendapat kenaikan jabatan	14org (36,8%)	18org (47,4%)	2org (5,3%)	3org (7,9%)	1org (2,6%)
Orientasi Tugas						
4	Saya akan melaksanakan tugas saya dengan sungguh sungguh agar bisa mencapai hal hal yang saya inginkan	12org (31,6%)	20org (52,6%)	4org (10,5%)	1org (2,6%)	1org (2,6%)
5	Saya memahami tugas dan kewajiban dari pekerjaan yang diberikan kepada saya	11org (28,9%)	18org (47,4%)	8org (21,1%)	1org (2,6%)	
Usaha Untuk Maju						
6	Saya akan selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang apapun yang saya kerjakan	11org (28,9%)	20org (52,6%)	7org (18,4%)		
7	Saya akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya	13org (34,2%)	19org (50%)	6org (15,8%)		
Ketentuan						
8	Saya memahami ketentuan pekerjaan yang diberikan kepada saya	8org (21,1%)	21org (55,3%)	7org (18,4%)	2org (5,3%)	
Rekan Kerja Yang Dipilih						
9	rekan kerja yang baik akan meningkatkan minat dan mendorong saya bekerja lebih baik	9org (23,7%)	22org (57,9%)	5org (13,2%)	2org (5,3%)	
Pemanfaatan Waktu						
10	saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien agar saya bisa membagi waktu dengan keluarga saya	11org (28,9%)	20org (52,6%)	5org (13,2%)	2org (5,3%)	

Dari tabel IV-5 di atas bisa dilihat distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan, dimana mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan pernyataan yang diajukan kepada mereka.

Tabel IV-6 persentase jawaban DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kehadiran						
1	Saya selalu berusaha untuk memenuhi jadwal hari kerja saya	12org (31,6%)	23org (60,5%)	3org (7,9%)		
2	Saya akan berusaha selalu hadir kerja sesuai dengan jadwal kerja saya	12org (31,6%)	21org (55,3%)	5org (13,2%)		
Tata Cara Kerja						
3	Saya mengerti tentang aturan perusahaan di tempat saya bekerja	8org (21,1%)	20org (52,6%)	9org (23,7%)	1org (2,6%)	
4	Saya akan selalu berusaha mengikuti aturan pekerjaan yang telah ditetapkan	12org (31,6%)	15org (39,5%)	11org (28,9%)		
Ketaatan Pada Atasan						
5	Saya selalu menaati setiap perintah yang diberikan atasan kepada saya	13org (34,2%)	17org (44,7%)	8org (21,1%)		
6	Saya tidak akan mengeluh untuk tugas diberikan atasan kepada saya	10org (26,3%)	20org (52,6%)	5org (13,2%)	2org (5,3%)	1org (2,6%)
Kesadaran Bekerja						
7	Saya bersedia Dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan	11org (28,9%)	19org (50%)	6org (15,8%)	1org (2,6%)	1org (2,6%)
8	Saya akan menerima setiap konsekuensi bekerja di perusahaan ini	9org (23,7%)	22org (57,9%)	7org (18,4%)		

Tanggung Jawab						
9	Saya bertanggung untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	11org (28,9%)	23org (60,5%)	4org (10,5%)		
10	Saya akan bertanggung jawab jika ada kesalahan untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan	11org (28,9%)	20org (52,6%)	7org (18,4%)		

Dari tabel IV- 6 di atas bisa di lihat persentase jawaban untuk pernyataan variabel disiplin kerja dimana mayoritas respon menjawab setuju dan yang menjadi keluhan utama responden adalah sering tidak mengikuti jam kerja

2. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah valid atau tidaknya sebuah instrument angket (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini sebelumnya instrument diuji coba (*tryout*) pada objek penelitian terlebih dahulu dilakukan validitas konstruksi dengan meminta pendapat ahli

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,442	0,320	Valid
2	0,460	0,320	Valid
3	0,636	0,320	Valid
4	0,794	0,320	Valid
5	0,651	0,320	Valid
6	0,616	0,320	Valid
7	0,668	0,320	Valid
8	0,605	0,320	Valid
9	0,534	0,320	Valid
10	0,435	0,320	Valid

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa semua instrument untuk variable motivasi bernilai lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,320 artinya semua variable valid dan bisa di lanjutkan untuk data penelitian.

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,526	0,320	Valid
2	0,437	0,320	Valid
3	0,649	0,320	Valid
4	0,660	0,320	Valid
5	0,715	0,320	Valid
6	0,810	0,320	Valid
7	0,633	0,320	Valid
8	0,637	0,320	Valid
9	0,639	0,320	Valid
10	0,626	0,320	Valid

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa semua instrument untuk variable motivasi bernilai lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,320 artinya semua variable valid dan bisa di lanjutkan untuk data penelitian.

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,438	0,320	Valid
2	0,365	0,320	Valid
3	0,516	0,320	Valid
4	0,418	0,320	Valid
5	0,566	0,320	Valid
6	0,599	0,320	Valid
7	0,523	0,320	Valid
8	0,496	0,320	Valid
9	0,566	0,320	Valid
10	0,570	0,320	Valid

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa semua instrument untuk variable motivasi bernilai lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,320 artinya semua variable valid dan bisa di lanjutkan untuk data penelitian.

b. Uji Realibilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, penelitian dikatakan reliable jika memiliki $\alpha \geq 0,60$.

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha i^2} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = Total varians butir

αi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,06$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,06$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Motivasi	0,783	Reliable
Disiplin kerja	0,843	Reliable
Prestasi kerja	0,753	Reliable

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

3. Model Regressi

a. Uji Asumsi Klasik

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

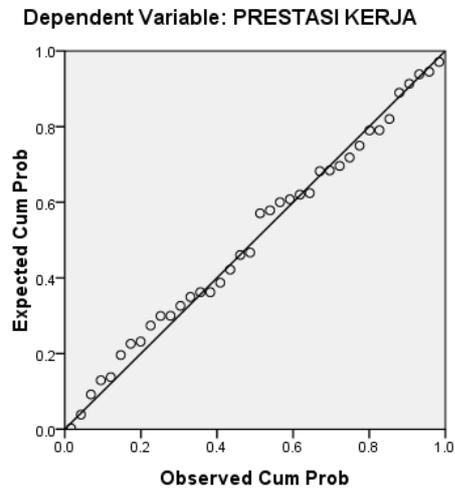
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

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

1) Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1
Uji Normalitas

Gambar IV-1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal

2) Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen

Coefficients^a

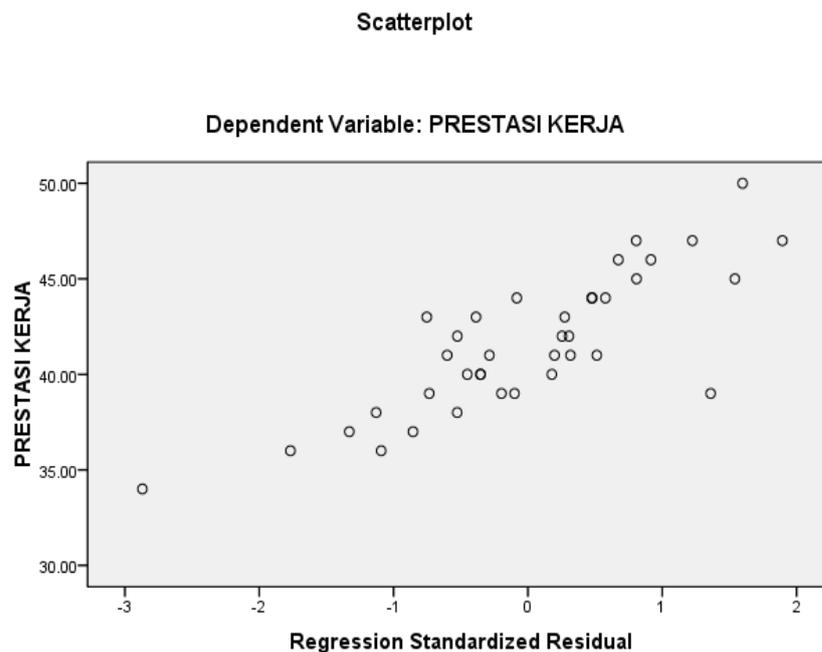
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.390	5.221		
MOTIVASI	.298	.124	.786	1.272
DISIPLIN KERJA	.219	.120	.786	1.272

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel diatas bisa kedua variable independent yakni X1 X2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas



Gambar IV-2
Heterokedastisitas

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi

b. Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.390	5.221		3.905	.000
	MOTIVASI	.498	.124	.376	5.397	.012
	DISIPLIN KERJA	.319	.120	.286	3.826	.036

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel diatas bisa di lihat persamaan regresi liner berganda dimana formulasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.390 + 0,498X_1 + 0,319X_2$$

Keterangan

- 1) Nilai a = 5,431 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Motivasi (X_1), disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 10,390
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 adalah 0,498 hal ini menunjukkan jika motivasi mengalami kenaikan 1 persen (%) maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di PEGAWAI BAGIAN EDC BANK MANDIRI sebesar 49,8%
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 adalah 0,319 hal ini menunjukkan jika variable disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka akan menaikkan prestasi kerja prestasi kerja pegawai di PEGAWAI BAGIAN EDC BANK MANDIRI sebesar 31,9%

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tujuan melakukan uji t adalah untuk mengetahui secara parsial seberapa besar pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat untuk kriteria digunakan $\alpha = 0,05$ dengan uji 2 arah nilai t tabelnya adalah 2,02

a) Pengujian Motivasi Dengan Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.011	4.713		5.307	.000
	MOTIVASI	.403	.114	.508	5.542	.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel IV-11 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable motivasi adalah sebesar 5,542 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (38-2=36) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,02. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara x dan y, di dalam hal ini t-hitung 5,542 lebih besar t-tabel 2,02. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi kerja dengan variable prestasi kerja di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam bonjol

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

antara variable motivasi kerja dengan variable prestasi kerja di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam bonjol .

b) Pengujian Disiplin kerja Dengan Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.237	4.649		5.858	.000
	DISIPLIN KERJA	.352	.113	.460	3.110	.004

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel IV-12 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable disiplin kerja adalah sebesar 4,319 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (38-2=36) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,02. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x2 dan y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara x2 dan y, di dalam hal ini t-hitung 3,110 lebih besar t-tabel 2,02. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin kerja dengan variable prestasi kerja di PEGAWAI BAGIAN EDC BANK MANDIRI Are medan Imam bonjol.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara antara variable disiplin kerja dengan variable prestasi kerja di PEGAWAI BAGIAN EDC BANK MANDIRI Area Medan Imam bonjol .

2. Uji F

Uji F adalah uji secara simultan yaitu untuk melihat secara bersamaan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan menggunakan alat ukur spss 16.0

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.063	2	77.031	8.347	.001 ^a
	Residual	323.016	35	9.229		
	Total	477.079	37			

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung yaitu senilai 8,347 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($38-2=36$), di peroleh f tabel 3,26 Jika f hitung lebih besar dari f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara semua variable bebas terhadap variable terikat demikian juga sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variable bebas dengan variable terikat. Dalam hal ini nilai F hitung adalah senilai 8,347 dan nilai F tabel adalah 3,26 lebih besar dari nilai F hitung, hal ini menunjukkan bahwa setiap variable bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variable terikat

Selanjutnya terlihat pula bahwa nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0.05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam bonjol.

3. Uji Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-15 dibawah ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.284	3.03793

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

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,323 atau senilai 32,3% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variable bebas (motivasi, disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi kerja), hasil lebih rinci dari peneleitian akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara variable X1 (motivasi) dengan Prestasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $5,542 > 2,02$, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara motivasi dengan prestasi kerja, artinya semakin tinggi hal hal yang bisa memacu motivasi karyawan untuk bekerja maka akan meningkat prestasi kerja karyawan di Pegawai

Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam bonjol. lalu jika dilihat dari nilai signifikansi yang bernilai 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam bonjol hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

2. Terdapat pengaruh antara variable X2 (disiplin kerja) dengan Prestasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $3,110 > 2,02$, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, artinya semakin tinggi hal hal yang bisa memacu disiplin kerja karyawan untuk bekerja maka akan meningkat prestasi kerja karyawan di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam bonjol. lalu jika dilihat dari nilai signifikansi yang bernilai 0,015 yang lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri (persero) Tbk Area Medan Imam bonjol .

Penelitian ini menerima hipotesis bahwa motivasi, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di PEGAWAI BAGIAN EDC BANK MANDIRI Area Medan Imam bonjol dengan variable motivasi merupakan variable yang memiliki pengaruh paling dominan dalam penelitian ini

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol hal ini bisa dilihat dari nilai signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,001
2. Dari hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Pegawai Bagian EDC Bank Mandiri (persero)Tbk. Area medan Imam bonjol hal ini bisa dilihat dari nilai signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,004
3. Bedasarkan hasil uji simultan di dapat hasil bahwa semua variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat hal ini dilihat dari nilai signifikansi dan nilai Uji F yang di dapat lebih tinggi dari F tabel , pengaruh ketiga variable bebas sebesar 32,3% terhadap variable terikat dimana sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh hasil lain yang tidak di teliti di penelitian ini

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah hal yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan dorongan yang kuat agar para karyawan bisa mencapai potensinya, disiplin kerja juga diperlukan agar hal eksternal yang dapat mempengaruhi penurunan prestasi kerja karyawan bisa dikurangi
2. Disiplin kerja di bagian edc bank mandiri Area Medan imam bonjol juga harus diperhatikan dengan baiknya disiplin tentunya akan memunculkan keteraturan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi IV. Cetakan ketigabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Surabaya : Pena Semesta
- Darsono & Tjahjok Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Davis , Keith, (2011). *Fundamental Organization Behavior*, diterjemahkan Agus. Dharma, Jakarta ; Erlangga.
- Gujarati, Damodar, (2003), *Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain*,. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2004). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, (2003) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Manusia (Praktek Penelitian)*. Edisi 4. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta

Manik, Mora Agusta (2013) *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah* PROGRAM STUDI STRATA-I MANAJEMEN DEPARTEMEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN

Patria, Sayudha (2013). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol 2, No 1: Semester Ganjil 2013/2014*. Publisher: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, Wima Yudo Prasetyo (2013) *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)* Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

Riyanti, Reski Nindhita (2008) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)* FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG