

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PTPN III**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : YULMEINI SARI
NPM : 1305161060
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**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

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 27 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YULMEINI SARI
NPM : 1305161060
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PTPN III MEDAN**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(QAHEI ROMULA SIREGAR, SE, MM)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : YULMEINI SARI
N.P.M : 1305161060
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI PADA PTPN
III MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, M.M

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU




HANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : YULMEINI SARI
N.P.M : 1305161060
Program Studi : MANAJEMEN
Konseptor : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI PADA
PTPN III MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
25/8-2018	- Perbaiki redaksional - Ikuti format yg sdh ditentukan - Buat Abstrak, Kt Pengantar - Daftar Pustaka - Perbaiki Paragraf penulisan - Perbaiki pembahasan		
9/9-2018	- Pertajam pembahasan - Perbaiki kembali yg sdh di kerjakan pembimbing - Tulis sumber kutipan - Perbaiki tabel		
4/9-2018	- No.		

Medan, September 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : YULMEINI SARI
NPM : 1305161060
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2019
Pembuat Pernyataan



YULMEINI SARI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Yulmeini Sari (1305161060) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PTPN III.

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Dan Disiplin terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 ($\text{Sig } 0.002 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ($\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PTPN III”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Supomo** dan Ibu **Tuti** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2019

Penulis

YULMEINI SARI
1305161060

DAFTAR ISI

ABSTRAK

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 Dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4

BAB II LANDASAN TEORI **6**

A. Uraian Teoritis	6
1. Prestasi kerja	6
a. Pengertian Prestasi kerja	6
b. Manfaat Penilaian Prestasi kerja	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja.....	8
d. Indikator Prestasi kerja	10
2. Disiplin.....	11
a. Pengertian Disiplin.....	11
b. Faktor Mempengaruhi Disiplin.....	13
3. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Jenis-Jenis Fasilitas kerja.....	17
c. Metode Motivasi	18
d. Indikator Motivasi.....	19
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Defenisi Operasional.....	23
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi Dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian.....	37
B. Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pelaksanaan Penelitian.....	26
Tabel III.2	Skala Likert.....	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	22
-------------	---------------------------	----

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 kinerja para pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja pegawai yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi. Semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu, Hasibuan (2012, hal 94).

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Handoko, 2005, hal.193).

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan,

serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Selain Disiplin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja, motivasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil observasi penelitian di PTPN III Medan bahwa Disiplin kerja pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Selain itu seorang pimpinan pada perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan prestasi bagi pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada pegawai yang sering datang terlambat. selain itu motivasi kerja pegawai juga sangat rendah. Ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Peran Disiplin kerja pada perusahaan tersebut selain berdampak pada motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang menurun. Ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PTPN III Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan di PTPN III Medan.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya seperti atasan tidak memberikan masukan mengenai pekerjaan yang tidak terselesaikan
3. Tugas atau pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan seperti membuat laporan pekerjaan.
4. Masih sering menunggu perintah dari atasan dan jika tidak ada pekerjaan maka mereka lebih banyak mengobrol dengan rekan kerjanya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai Disiplin kerja dan motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai tetap pada PTPN III Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja pegawai pada PTPN III Medan?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada PTPN III Medan?
- c. Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada PTPN III Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki Disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai meningkat.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah .

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Hasibuan (2012, hal 94).

Menurut Sutrisno (2013, hal. 150) “prestasi kerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Selanjutnya Siagian (2012, hal. 223-224) mengatakan:

“Prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional adalah bagi pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011, hal. 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu

tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam Mangkunegara (2011, hal. 67) yang merumuskan

bahwa *Human Performance = Ability + Motivation*, *Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1. Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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 place, the right man on the right 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 organisasi.

Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013, hal. 100), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

d. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator prestasi kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa prestasi kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur

melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau

sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2005) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kemudian, menurut Fathoni (2006) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya

membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2005).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana disiplin maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan disiplin yang baik pula.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2005) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya : 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan". Kemudian, menurut Fatroni (2006) menyatakan "Faktor-faktor yang

mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya ialah:

- 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan,
- 5) Waskat, 6) Sanksi hukum, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

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

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai

tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui disiplinnya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal.73) menyatakan bahwa ”indikator dari disiplin kerja adalah:

1. Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
2. Tata cara kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab
Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Hasibuan (2012, hal. 141).

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 93), "motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu". Menurut Edy Sutrisno (2013, hal. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Husaini Usman (2010, hal. 250) juga menjelaskan bahwa, motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan

dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

b. Jenis–Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012, hal. 150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut di atas.

c. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi Hasibuan (2012, hal. 149) yaitu:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga akhirnya prestasi kerja karyawanpun meningkat.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2011, hal.89) adalah :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai 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 wawasan yang luas memiliki

pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam 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 dimilikinya.

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 pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan 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 mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

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

Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Pengharapan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

B. Kerangka Konseptual

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

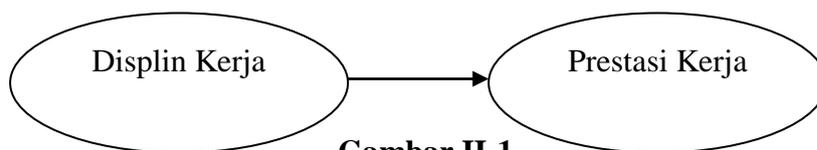
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Ngaisah (2009) judul : Pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan

kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

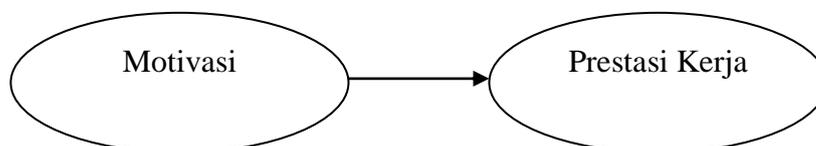


Gambar II-1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).



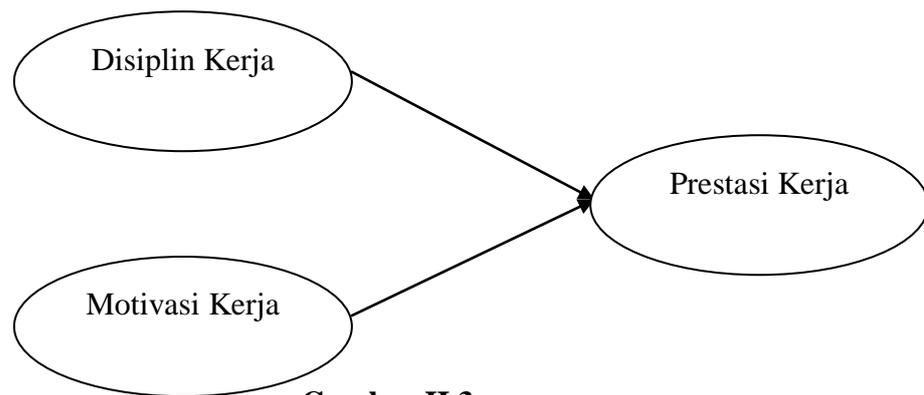
Gambar II-2
Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja

Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Suhartono (2012) judul : Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungagung kabupaten tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap prestasi kerja
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi operasional

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

1. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja dapat diukur sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Sumber : Agustini (2010)

2. Motivasi (X2)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2011, hal.89) adalah :

Tabel III.1
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kerja Keras	1,2
2	Orientasi Masa Depan	3,4
3	Tingkat cita-cita tinggi	5,6
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas	7,8

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	kualitas kerja	1,2
2	kuantitas kerja	3,4
3	keandalan	5,6
4	sikap kerja	7,8

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada PTPN III Medan

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari 2014 sampai bulan April 2018.

Tabel III – 4 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Jan				Feb				Mar				Apr			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■														
Pra riset			■	■	■											
Pembuatan proposal						■	■	■	■	■	■					
Seminar Proposal												■				
Pengumpulan Data													■	■	■	
Penyusunan Skripsi																■
Bimbingan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2008, hal. 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu pegawai PTPN III Medan.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 91) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya terlalu sedikit. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai pada PTPN III Medan. Berikut adalah data-data bagian yang akan dijadikan sampel padan penelitian ini adalah :

No	Bagian / Departmen
1	Bagian sektor perusahaan
2	Bagian sistem pengendalian intern
3	Bagian perencanaan
4	Bagian tanaman
5	Bagian pengelolaan
6	Bagian teknik
7	Bagian Keuangan
8	Bagian akuntansi
9	Bagian sumber daya manusia

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 5 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal. 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

2. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2006, hal 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Tabek III.6
Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,581	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,642	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,627	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,497	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,366	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,475	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,814	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,643	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,501	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,698	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 8 pernyataan mengenai disiplin berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.7
Tabel Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,563	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,437	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,388	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,719	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,655	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,438	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,438	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,492	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 8 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid

Tabel III.8
Tabel Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,417	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,650	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,600	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,557	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,547	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,425	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,596	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,590	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 8 pernyataan mengenai prestasi kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	10

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.776 > 0.6$ maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel III.10
Reliability Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah $0,740 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Tabel III.11
Reliability Prestasi kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah $0,657 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

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

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = Disiplin Kerja

x_2 = Motivasi

e = Error

(Sugiyono, 2006 hal. 212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data

menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Gejala Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Nugroho (2005) dalam Sujianto (2009) menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Gejala Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berurutan waktu (apabila datanya time series) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila cross).

Adapun uji yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik ini adalah uji Durbin Watson (D-W stat) dengan ketentuan sebagai berikut (Sujianto, 2009:80) :

1. $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi.
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan.
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi auto korelasi.

d. Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2008, hal. 250):

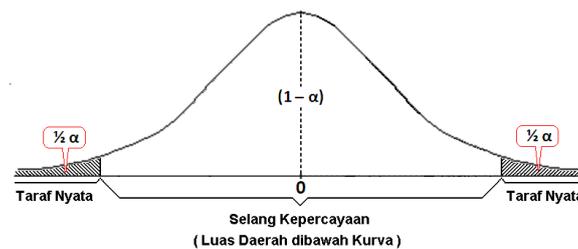
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikansi “F”

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

c. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

Dimana:

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

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu disiplin (X1), Motivasi (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu prestasi kerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 50 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Perusahaan PTPN III. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	20 orang	40%
2	Laki-Laki	30 orang	60%
	Jumlah	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 20 orang (20%) dan laki-laki 30 orang (60%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di perusahaan PTPN III tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai disiplin, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	15 orang	15%
2	30 tahun ke atas	35 orang	85%
	Jumlah	50 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan perusahaan PTPN III terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan perusahaan PTPN III tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja pada perusahaan kebudayaan dan prestasi kerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	5 orang	10%
2	Diploma	8 orang	16%
3	S1	30 orang	60%
4	S2	7 orang	14%
	JUMLAH	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan PTPN III lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan perusahaan PTPN III memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

a. Variabel Disiplin (X1)

Tabel IV-4
Tabulasi Jawaban Responden Disiplin

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100
2	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
3	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
4	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
5	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100
6	17	34	24	48	7	14	2	4	0	0	50	100
7	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
8	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
9	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
10	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100

Sumber: Data Diolah (2018)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel disiplin. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai Kecerdasan disiplin, kedewasaan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manuisiawi.

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	29	58	9	18	2	4	2	4	50	100
2	8	16	29	58	9	18	4	8	0	0	50	100
3	10	20	27	54	11	22	2	4	0	0	50	100
4	4	8	30	60	14	28	2	4	0	0	50	100
5	22	44	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
6	13	26	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100
7	8	16	20	40	10	20	10	20	2	4	50	100
8	1	2	17	34	23	46	8	16	1	2	50	100

Sumber: Data Diolah (2018)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel motivasi. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai Kerja keras, kedewasaan, Orientasi masa depan, Usaha untuk maju, Ketekunan.

b. Variabel Prestasi Kerja

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100
2	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
3	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
4	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
5	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100
6	17	34	24	48	7	14	2	4	0	0	50	100
7	28	56	18	36	4	8	0	0	0	0	50	100
8	12	24	27	54	11	22	0	0	0	0	50	100

Sumber: Data Diolah (2018)

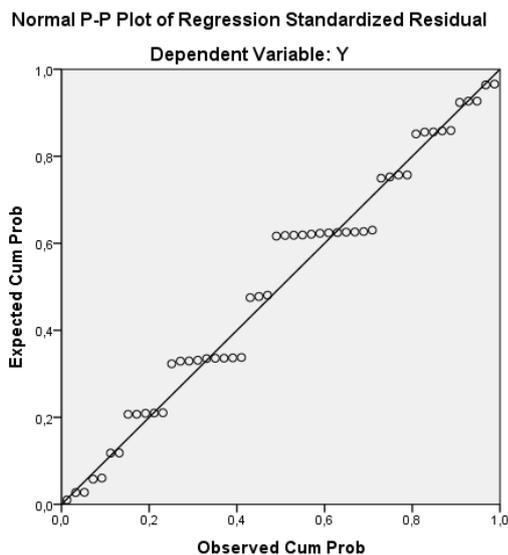
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel prestasi kerja. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai kualitas, kuantitas, keandalan, kerja, dan sikap kerja

3. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji kolmogorov smirnov melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



- a Test distribution is Normal.
- b Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,988	1,012
,988	1,012

a Dependent Variable: Y

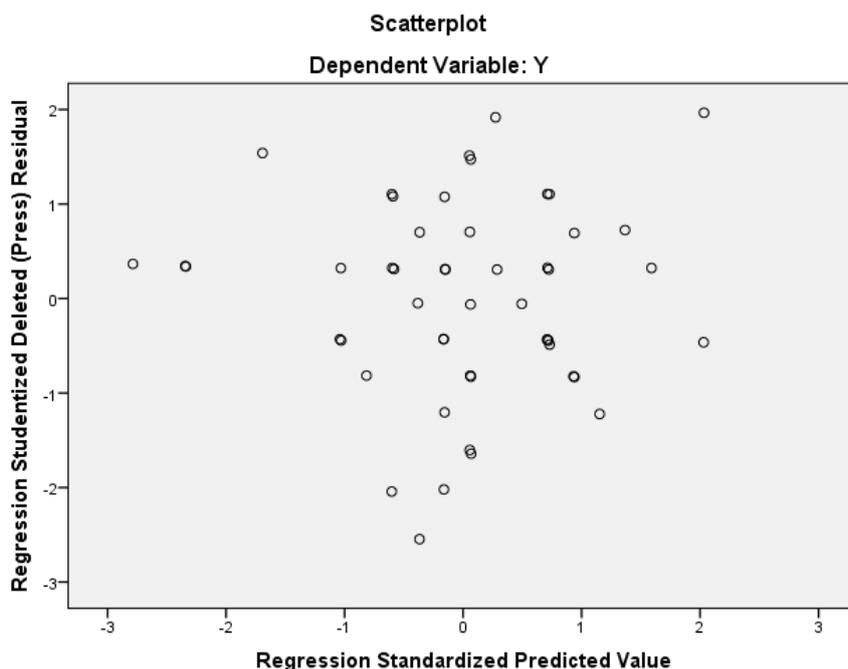
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0

pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu disiplin dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu prestasi kerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

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

Tabel IV.9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,649	2,361		5,357	,000
	X1	,501	,042	,868	11,939	,000
	X2	,337	,048	,507	8,070	,000

Sumber : Data diolah SPSS 2018

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,649 + 0.501X_1 + 0.337X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh customer relationship dan terhadap loyalitas pelanggan yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 12,649 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin dan motivasi adalah nol (0) maka nilai prestasi kerja sebesar 12,649.
2. 0.501 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin ditingkatkan 100% maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 50,1%
3. 0.337 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 33,7%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H₀ = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H₀ = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.10
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,649	2,361		5,357	,000
	X1	,501	,042	,868	11,939	,000
	X2	,337	,048	,507	8,070	,000

Sumber : Data diolah 2018

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap prestasi kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja

c. Uji F

Tabel IV.11
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257,150	2	128,575	72,224	,000 ^b
	Residual	83,670	47	1,780		
	Total	340,820	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja.

d. Uji Determinasi

Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,755	,744	1,33425

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0.744 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh disiplin dan motivasi sebesar 74,4% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap prestasi kerja.

Disiplin adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Ngaisah (2009) hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena nilai t-hitung > t-tabel. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.002 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha). Hasil penelitian Saripuddin (2017) secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Disiplin adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :Ngaisah (2009) judul : Pengaruh Disiplin, motivasi dan lingkungan kerja

terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Suhartono (2012) judul : Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungagung kabupaten tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap prestasi kerja..
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.002 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat disiplin agar menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik
2. Motivasi pegawai di Perusahaan PTPN III seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 14(1), 125–136.
- Arifin, R. (2015). *Budaya Perilaku Organisasi*. Medan : Press
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta: Undip.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Pers.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Iq-GPM Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang: UB Press.
- Ngaisah, S. (2009). Pengaruh Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Jurnal Pemikiran Ilmiah*, 1(2), 115–122.
- Rahman, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Grafindo
- Robbin, Stephen P., & Timothy, A.J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam, G (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djaribatan.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 109–118.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejipto. (2013). *Perencanaan Karir*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2015). *Kedisiplinan dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE UMSU.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.