

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MODERN PLASINDO  
MUTIARA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**MARNI**

**138320134**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/6/22

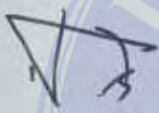
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/6/22

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan  
Nama : Marni  
NPM : 13.832.0134  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Ditetapkan Oleh  
Komisi  
Pembimbing

  
(Herv Syahrial, SE., M.Si)  
Pembimbing I

  
(Pembimbing II, SE., M.Si)  
Pembimbing II



  
(Dekan, M.Si)  
Dekan

  
(Pembimbing III, SE., M.Si)  
Pembimbing III

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 2020

METERAI  
TEMPEL

213A5AHF879968487

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

MARNI

138320134

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan  
dibawah ini :

Nama : Marni  
NPM : 138320134  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

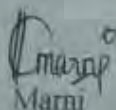
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 2020

Yang menyatakan

  
Marni

138320134



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan. 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan. 3) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Modern Plasindo Mutiara Medan, yang berjumlah 250 orang, dengan sampel berjumlah 71 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari pengamatan (observasi), angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,376 > 1,667$ ) serta variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,79 > 1,667$ ). Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $62,647 > 3,13$ ).

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.**

## ABSTRACT

*The study purposes to identify the impact of motivation work discipline towards the employees' performances at PT. Modern Plasindo Mutiara Medan. As the association research, the study determines the population of the study are all personnel of PT. Modern Plasindo Mutiara Medan which to take 250 people. The total sampling technique is utilized to take 71 respondents of the total sample. Data in this research were obtained from the primary and secondary data. The data collection techniques in a field study were obtained by organizing observations, questionnaire and study documentation. The data technique analysis is multiple regression analysis. The results show that motivation variable positively and significantly influence the employees' performances partially which  $t_{value} > t_{table}$  ( $10.376 > 1.667$ ), here after the work discipline variable positively and not significantly influence the employees' performances partially which  $t_{value} > t_{table}$  ( $5.79 > 1.667$ ). Hence, it can be inferred that both motivation and work discipline variables simultaneously have the significance and positive impact towards the employees' performances which  $F_{value} > F_{table}$  ( $62.647 > 3.13$ ).*

**Keywords: Motivation, Work Discipline, Employees' Performances.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat – sahabat yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Abah tercinta Leman dan Mamak tersayang Tunik atas cinta, kasih sayang, do'a dan jerih payahnya yang diberikan kepada penulis selama ini, keponakan-keponakanku tersayang, rekan-rekan kerja beserta seluruh jajaran staf di PT. Modern Plasindo Mutiara Medan yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Dan untuk seseorang yang spesial bagi penulis Yono Haryanto yang selalu mendampingi dan memotivasi penulis dalam penelitian ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan berharga dalam teknik penulisan, daftar pustaka, teori-teori penelitian, penelitian terdahulu, dan sebagainya.
4. Bapak Hery Syahril, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis seperti penyempurnaan tentang latar belakang masalah penelitian, penyesuaian teknik analisis dan metode yang digunakan, penyempurnaan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, dan sebagainya.
5. Seluruh Dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pegawai / karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Sahabat – sahabatku Desi Astika Sari Lubis, Riski Novianda Lubis, terimakasih atas kesetiannya selama ini yang selalu ada disaat senang maupun kesulitan dan semoga Allah SWT tetap mengizinkan kita untuk menjaga silaturahmi ini sampai akhir hayat.



8. Teman – teman seperjuanganku Nanda Sari, Yuli Septiani, Siti Rahmi Munthe dan seluruh teman – teman di program studi manajemen angkatan 2013, semoga apa yang kita cita – citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis berharap semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin Yaa Rabbal ‘alamin.

Medan, Juli 2017

Marni

## DAFTAR ISI

Halaman

### ABSTRAK

### ABSTRACT

### KATA PENGANTAR

### DAFTAR ISI

### DAFTAR GAMBAR

### DAFTAR TABEL

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis.....	5
2.1 Motivasi.....	5
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	5
2.1.2 Tujuan Motivasi .....	6
2.1.3 Indikator Motivasi.....	7
2.2 Disiplin Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.2.2 Pendekatan Kedisiplinan.....	10
2.2.3 Teknik - teknik Kedisiplinan.....	11
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.3 Prestasi Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	16
2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	17
2.3.3 Indikator Prestasi Kerja.....	20

B. Hubungan Antara Variabel.....	22
C. Penelitian Terdahulu.....	25
D. Kerangka Konseptual.....	26
E. Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	28
1. Jenis Penelitian.....	28
2. Lokasi Penelitian.....	28
3. Waktu Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
1. Jenis Data.....	32
2. Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Instrumen.....	34
2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
4. Uji Hipotesis.....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
3. Uraian Tugas dan Wewenang.....	44
4. Deskripsi Responden.....	47
B. Hasil Analisis Data.....	49

1. Uji Instrumen.....	49
a. Uji Validitas.....	49
b. Uji Reliabilitas.....	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolinearitas.....	55
c. Uji Heteroskedastisitas.....	56
d. Uji Linearitas.....	58
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
4. Uji Hipotesis.....	62
a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	63
c. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.....	41
Gambar 4.2 Perusahaan PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.....	42



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Usia.....	46
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.4 Validitas Variabel Motivasi (X1).....	47
Tabel 4.5 Reliabilitas Variabel Motivasi (X1).....	48
Tabel 4.6 Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	48
Tabel 4.7 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	49
Tabel 4.8 Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	49
Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	50
Tabel 4.10 Uji Normalitas Kolmogorov.....	52
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	55
Tabel 4.13 Uji Linearitas Data Motivasi.....	56
Tabel 4.14 Uji Linearitas Data Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.15 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
Tabel 4.17 Uji Signifikan Simultan.....	60
Tabel 4.18 Uji Signifikan Parsial.....	61

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pentingnya prestasi kerja, karena prestasi kerja merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna berkaitan dengan karyawan. Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasi. Sedangkan menurut Pandji Anoraga (2004:178) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut : motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

PT. Modern Plasindo Mutiara Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri ekspor tas/kantong plastik yang didirikan pada tahun 1982. Saat ini memiliki karyawan yang cukup banyak. Adapun masalah

prestasi kerja dalam perusahaan ini yaitu adanya karyawan yang masih kurang teliti dan kurang rapi dalam mengoperasikan mesin atas produk yang dijalankan, banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam satu waktu, kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin – mesin masih belum dipahami sepenuhnya, tingkah laku serta kesopanan yang dilakukan dalam keseharian baik kepada atasan, bawahan, rekan sekerja belum tampak terwujud, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal.

Sedangkan masalah motivasi kerja yaitu karyawan tidak memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan karir sendiri atau tidak, penghargaan atas prestasi kerja karyawan belum mampu memacu gairah kerja karyawan, kontribusi penyelesaian pekerjaan tidak dilakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Selanjutnya masalah disiplin kerja yaitu tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan belum sepenuhnya sesuai dan diluar kemampuan karyawan membuat kesungguhan dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah, pemberian sanksi hukuman terhadap sikap dan perilaku indisipliner karyawan belum mampu merubah perilaku karyawan itu sendiri, ketegasan pemimpin masih kurang sehingga kepemimpinannya tidak diakui oleh bawahan, hubungan kemanusiaan antara semua karyawan belum harmonis baik secara vertikal maupun horizontal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas , peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai sumbangan ide, pemikiran, dan masukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi.
4. Bagi pihak akademisi sebagai bahan studi perpustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Medan Area, khususnya Program Studi Strata – 1 Manajemen.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 2.1 Motivasi

###### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Kreitner dan Kinicki (2003:248) menyatakan pendapatnya tentang pengertian motivasi adalah : “Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan”. Mathis dan Jackson (2001:89) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Robbins (2003:208) memberikan definisi motivasi sebagai “Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Hasibuan (2007:95) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan pengertian – pengertian tersebut maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

### 2.1.2 Tujuan Motivasi

Pada dasarnya pimpinan suatu perusahaan harus memiliki tujuan dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2005:146), ada beberapa tujuan motivasi yakni sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Dengan adanya tujuan dan pemberian motivasi, diharapkan agar para karyawan dapat termotivasi untuk lebih giat bekerja dan dapat bekerja sama dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Pemberian motivasi diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.



### 2.1.3 Indikator Motivasi

Indikator – indikator motivasi menurut Sunyoto (2012:13), yaitu :

a. Promosi

Promosi merupakan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih tinggi, dan tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan kepada jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing – masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kekaryawanan hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan karir sendiri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan.

e. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2003:145) menyatakan bahwa :

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*Obedience*) terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda – beda, dari berbagai pengertian itu dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut (Sinungan, 2003:146) :

1. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin yaitu *disiplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *disiplus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *Discipline* dengan *Disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisien.
3. Kepatuhan dan ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (*Punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*Controlled Behaviour*).

Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah “Pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu” (Gomes, 2000:232). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian – kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran – pelanggaran aturan – aturan instansi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin adalah ketaatan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi mematuhi aturan tata tertib baik tertulis maupun tidak tertulis yang terwujud dalam sikap dan tindakan karyawan untuk mematuhi serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak terhadap sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **2.2.2 Pendekatan Kedisiplinan**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 130-131) menyebutkan 3 (tiga) pendekatan kedisiplinan, yaitu :

#### **a. Pendekatan disiplin modern**

Mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, artinya menghindarkan hukuman secara fisik dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta – faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, yaitu penegakan kedisiplinan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahannya. Dan bagi karyawan yang melakukan kesalahan untuk yang kedua kali maka hukuman akan diberikan dengan seberat – beratnya.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pemahaman tentang bagaimana semua karyawan mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan dan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin dan mau bertanggung jawab atas segala perbuatannya.

Dari pengertian diatas yaitu mengenai pendekatan disiplin, banyak hal yang harus dilakukan mulai dari menghindarkan hukuman langsung yang mengenai fisik karyawan, mencari fakta – fakta tentang laporan pengaduan dari seorang karyawan yang diterima, menghukum karyawan yang melanggar dan mengarahkan serta memperbaiki karyawan yang selalu melanggar kedisiplinan.

### 2.2.3 Teknik – Teknik Kedisiplinan

Dalam melaksanakan kedisiplinan terhadap karyawan ada beberapa teknik yang harus dilakukan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:132-139) menjelaskan sebagai berikut :



a. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin

Tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi tindakan disipliner di masa mendatang.

b. Teknik disiplin pencegahan yang efektif

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

c. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri

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

d. Teknik disiplin inventori penyelia

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

e. Teknik disiplin menegur karyawan “Primadona”

Teknik yang dilakukan oleh seorang manajer menegur bawahannya yang melakukan kesalahan atau melanggar kedisiplinan, sementara bawahannya tersebut masih ada hubungan keluarga dengan pimpinan/direktur dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar ia

mau berdisiplin dan menghindari tindakan tidak berdisiplin yang dilakukan karyawan lain.

f. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran

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

g. Teknik “Sandwich”

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

#### 2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:194) indikator – indikator kedisiplinan yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin. Apabila pekerjaan itu diluar kemampuan karyawan, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan disiplin karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur dan adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan karyawan juga akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, maka balas jasa yang relatif besar, karena kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan dijadikan dasar dan kebijaksanaan pimpinan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan

disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

#### h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang serasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

## 2.3 Prestasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah prestasi kerja dikenal pula dengan istilah kinerja. Menurut Mangkunegara (2004:67) “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bagi perusahaan atau unit kerja yang outputnya dapat diidentifikasi secara individual dalam bentuk kuantitas seperti pabrik rokok, indikator kinerja pekerjanya dapat diukur dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2003:105) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan tugas – tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan



serta waktu”. Prestasi kerja adalah gabungan dari ketiga faktor penting yaitu : kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2003:236), mengemukakan bahwa “Prestasi kerja atau kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material selama tenggang waktu tertentu”. Prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dari kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Menurut Pandji Anoraga (2004:178) faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **a. Motivasi**

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja para karyawan. Dengan mengetahui motivasi yang efektif, maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja lebih baik daripada seseorang dengan tingkat pendidikan rendah. Orang yang mempunyai pengetahuan lebih banyak akan meningkatkan kinerja, untuk menunjukkan aktualisasi dirinya kepada orang lain kalau dia mempunyai kelebihan daripada karyawan lain.

#### c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi. Kedisiplinan untuk menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### d. Keterampilan

Keterampilan dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus, dan lain sebagainya.

#### e. Etika kerja

Etika dalam hubungan bekerja sangat penting agar tercapai hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja karyawan.

f. Gizi dan kesehatan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya pemenuhan gizi dan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan, agar kinerja karyawan meningkat.

g. Tingkat Penghasilan

Semakin besar penghasilan seseorang, maka semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang mempunyai prestasi akan mendapatkan penghasilan yang lebih, hal tersebut untuk memotivasi para karyawan agar bekerja dengan baik dan maksimal.

h. Lingkungan dan sistem kerja

Lingkungan dan sistem kerja perlu diperhatikan, karena perlu diperhatikan fasilitas yang ada di lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta hubungan antar karyawan juga perlu diperhatikan demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tentram.

i. Teknologi

Kemajuan teknologi berdampak positif dalam memberikan motivasi kepada para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Teknologi dapat membantu mengurangi beban pekerjaan karyawan dan dengan teknologi pekerjaan bisa cepat diselesaikan.

j. Sarana produksi

Dalam proses produksi sarana – sarana produksi harus memadai dan saling mendukung.

k. Jaminan sosial

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan jaminan sosial kepada para karyawan seperti jaminan kesehatan dan keselamatan.

l. Kepemimpinan

Pemimpin yang mampu memberikan motivasi positif kepada para karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

m. Kesempatan berprestasi

Dalam peningkatan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan karir kepada karyawan, agar para karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasinya.

### 2.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2003:209), prestasi kerja terdiri dari lima indikator yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja karyawan yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan didalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas dari kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis atau pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Kemampuan

Kemampuan yaitu kemampuan dari karyawan untuk mengoperasikan alat kantor dan juga kemampuan untuk mengerjakan serta memahami setiap tugas agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sikap karyawan

Sikap karyawan yaitu tingkah laku serta kesopanan yang dipraktekkan dalam keseharian, baik kepada atasan, bawahan, rekan kerja serta customer / nasabah sehingga menimbulkan kesan profesional dalam bekerja.

e. Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan. Karena dengan adanya pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.



## **B. Hubungan Antara Variabel**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Prestasi kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja seseorang, namun faktor penting lainnya adalah motivasi. Prestasi kerja akan meningkat apabila adanya dorongan, baik yang berasal dari dalam individu maupun faktor dari luar atau organisasi. Bernard (dalam Gibson, 1990 : 27) mengatakan bahwa dengan adanya motivasi karyawan akan membuat organisasi yang bersangkutan mencapai target atau sasaran yang selanjutnya akan menentukan tercapainya prestasi kerja karyawan. Tercapainya target atau sasaran yang diakibatkan oleh termotivasinya karyawan juga menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan tersebut tinggi.

Mengenai pentingnya motivasi dalam prestasi kerja, Effendi (1985:85) menyatakan bahwa para pekerja itu bukan tidak dapat mengerjakannya, akan tetapi kemampuan untuk mengerjakannya yang rendah. Bukan kemampuan yang kurang akan tetapi motivasi yang tidak ada atau kurang sehingga prestasinya tidak sesuai dengan kecakapannya. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya meskipun seorang karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tinggi tanpa didukung motivasi dalam melaksanakan tugasnya, maka karyawan tersebut tidak akan dapat memberikan prestasi kerja yang baik sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada karyawan akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dari karyawan tersebut. Kepatuhan yang ditunjukkan oleh karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan menciptakan suasana kondusif bagi peningkatan prestasi kerja. Ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan juga merupakan indikator dari pencapaian prestasi kerja pada sebuah organisasi yang mencerminkan sikap disiplin tinggi.

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Steers (1985:147) bahwa “Pemilihan orang – orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi serta mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi dan menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai maka organisasi setidaknya sudah dapat meningkatkan kualitas permulaan sebagai masukan tenaga manusia yang ikut menentukan prestasi kerja”. Kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam penyelesaian pekerjaan, namun disisi lain prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor lain yang seringkali sulit untuk dapat dipahami oleh pimpinan.

## 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Motivasi dan disiplin kerja merupakan kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri maupun dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang mampu mempengaruhi prestasi kerja secara positif. Prestasi kerja dapat dicapai dengan dukungan dari faktor – faktor yang menjadi

penopang keberhasilannya. Menurut Martoyo (1987:123) faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu : kepuasan kerja, motivasi, stress, kompensasi, kondisi fisik tempat kerja, aspek ekonomis, aspek teknis, faktor lain seperti disiplin.

Motivasi seseorang akan memberikan dorongan untuk berbuat yang lebih baik daripada orang lain dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan salah satunya melalui penegakan disiplin kerja dalam organisasi. Motivasi dan disiplin kerja memang bukan satu – satunya faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, namun pada kenyataannya di lapangan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor dominan. Hal ini karena faktor tersebut adalah perwujudan sikap yang dapat dilihat dan diamati dalam pelaksanaan pekerjaan.

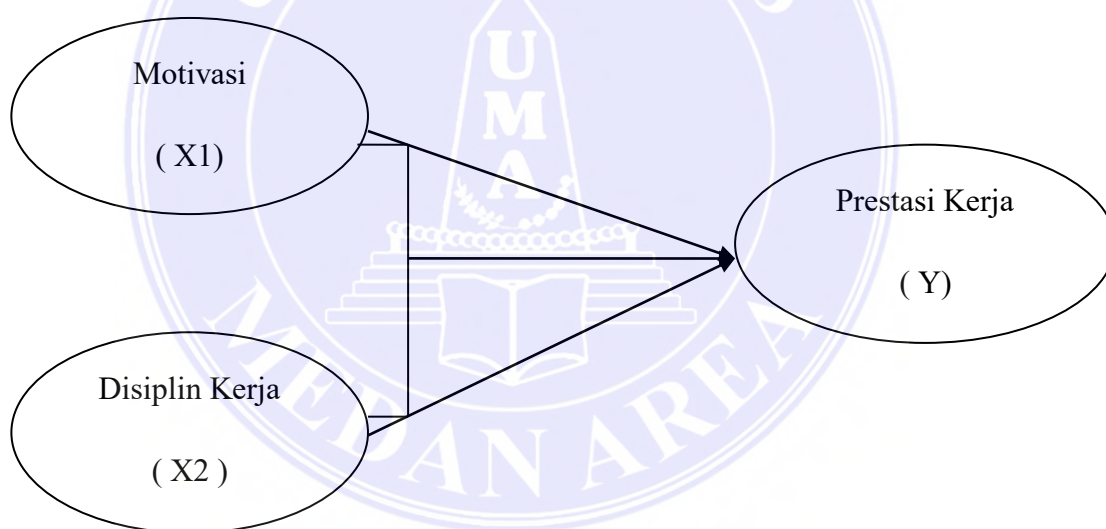
### C. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aditya (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Terbit Bali.	Secara simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali signifikan dengan kontribusi sebesar 83,9persen sedangkan sisanya 16,1 persen dipengaruhi variabel lain di luar model.
2.	Diani (2011)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Medan.	Secara bersama – sama variabel bebas mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,489 > 3,20$ sehingga $H_0$ ditolak.
3.	Raja (2012)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan.	Nilai $F_{hitung}$ sebesar 2,720 dengan signifikansi 0,000. Artinya lebih kecil dari 0,05. Hanya faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Sedangkan faktor motivasi memang mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

#### D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel – variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori – teori yang berhubungan dengan variabel – variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat yang dapat dilihat pada Gambar 2.1



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



## E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005:51), bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:57) dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitas/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian bertempat di PT. Modern Plasindo Mutiara Medan Jl. Binjai Km.12 Jl. Kompos Ujung, TEL (061) 8452285

##### **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan tujuh bulan dimulai dari bulan Januari 2017 sampai bulan Juli 2017 dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																											
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Bimbingan dan seminar proposal																												
2.	Pengumpulan Data																												
3.	Analisis Data																												
4.	Seminar Hasil																												
5.	Bimbingan Skripsi																												
6.	Sidang Meja Hijau																												

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Modern Plasindo Mutiara Medan berjumlah 250 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004:91), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan rumus Slovin pada Umar (2004 : 104) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+ne^2}$$

dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel yang ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus diatas diperoleh sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{250}{1+250(0,1)^2} \\ &= 71,42 \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71,42 orang dibulatkan menjadi 71 orang karyawan PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.

## C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2004), definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

### 1. Pengertian Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel dependen, Sugiyono (2013:96). Variabel dalam penelitian ini adalah :

Motivasi (Variabel  $X_1$ )

Disiplin Kerja (Variabel  $X_2$ )

Prestasi Kerja (Variabel Y)

### 2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas) Sugiyono (2013:97).

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi ( $X_1$ )	Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Penghargaan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Pengakuan</li> <li>7. Keberhasilan dalam bekerja</li> </ol>	Skala likert
Disiplin sKerja ( $X_2$ )	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	Skala likert



	tidak mengelak menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.		
Prestasi Kerja (Y)	Kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Kemampuan</li> <li>4. Sikap karyawan</li> <li>5. Waktu</li> </ol>	Skala likert

Sumber : Sunyoto (2012); Hasibuan (2007); dan Rivai (2003)

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2010:14) dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitas / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

## 2. Sumber Data

### a. Data primer

Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner.

### b. Data sekunder

Data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain – lain.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengamatan (*Observasi*)

Adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal – hal yang berhubungan dengan masalah (Purnamasari, 2008). Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah – masalah yang ada pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan, dengan

pertimbangan masalah – masalah yang ada pada perusahaan tersebut disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

## 2. Angket (*Questionary*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel (Ferdinand, 2006). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2001:86), “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

## 3. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data di perusahaan seperti sejarah, dan struktur organisasi.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21,00 yang membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *Degree of*

*Freedom (df) = n-2*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) :

- Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov (Goodness of Fit)* (Ghozali, 2005). Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi hasil pengamatan sesuai dengan Expected Normal Frequent distribusi. Dalam uji Kolmogrov – Smirnov yang diperbandingkan adalah nilai signifikansi (sig) dengan nilai  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengambilan kesimpulan adalah nilai sig / probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal, nilai sig / probabilitas  $\geq 0,05$  maka distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,5),



maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2005).

- Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai Tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2005).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas, dan demikian pula sebaliknya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan

residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *Studentized*.

Dasar analisisnya adalah :

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 21,00 *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05 atau nilai  $\text{sig} > \alpha = 5\%$  pada baris *Deviation from Linearity* (Priyanto 2010:73).

### 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah (Ghozali, 2005):

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

Keterangan :

$Y$  = variabel terikat (Prestasi kerja)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien garis regresi

$X_1$  = Variabel independen (Motivasi)

$X_2$  = Variabel independen (Disiplin kerja)

$e$  = error/variabel pengganggu

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

### **b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Apabila probabilitas (sig)  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Apabila probabilitas (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima.

### **c. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  (motivasi dan disiplin kerja) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a). Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.
- b). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila angka probabilitas (sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dan apabila angka probabilitas (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 62,647 dengan nilai probabilitas (Sig) yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $62,647 > 3,13$ ) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai Beta positif dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,005$ ) hal ini berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan. Selain itu, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,376 > 1,667$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,005$ ) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan.



3. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai Beta positif dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,564 > 0,005$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan. Selain itu, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,79 > 1,667$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,564 > 0,005$ ) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,648 atau 64,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 64,8% prestasi kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis mengemukakan saran – saran kepada perusahaan yaitu :

1. Pemberian motivasi kepada karyawan perlu disesuaikan agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih giat bekerja, bekerja sama dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.
2. Perusahaan memperhatikan dan memperbaiki kedisiplinan yang berlaku demi tercapainya prestasi kerja karyawan dengan menerapkan teknik – teknik kedisiplinan yang diharapkan mampu meminimalisir indiscipliner karyawan.
3. Perusahaan perlu mempertimbangkan hasil analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai dasar peningkatan prestasi kerja karyawan pada masa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai motivasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Burnes, Bernard. 2004, *Kurt Levin and the Planned Approach to Change : A Reappraisal*, Journal of Management Studies.
- Diani. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara*. Skripsi. Medan: STIE IBBI. (Tidak Dipublikasikan).
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Harahap, Sofyan. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Quantum.
- Hasanuddin, Raja. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Tjut Nyak Dhien. (Tidak Dipublikasikan).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, Waseem. 2013. *An Investigation of The Relationship Between Work Motivation (Intrinsic and Extrinsic) and Employee Engagement a Study on Allied Bank of Pakistan*. Skripsi. Swedia. Umea School of Business Umea University.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, Jhon H.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, Mochammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Owusu, Thomas. 2012. *Effect of Dicipline and Work of The Spirirt Employee Performance a Case Study of Ghana Commercial Bank, Kumasi Zone*. Skripsi. Ghana : Institute of Distance Learning, KNUST.
- Prawira, Gede, 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Terbit*. Bali : Universitas Udayana.
- Ridwan. 2004. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Viethzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo. B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sri, Wiludjeng S.P. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

## LAMPIRAN. 1

### KUESIONER

#### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara Medan**

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), Saya Marni, NPM 138320134 mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesioner akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kerja sama yang baik dan kesungguhan dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Marni



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MODERN PLASINDO MUTIARA MEDAN

#### I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

#### II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : 1. Laki – laki  
2. Perempuan
4. Pendidikan : ( )SMA ( )D-III ( )S-1 ( )S-2 ( )S-3

#### III. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan checklist (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

#### Skor Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu – ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

**VARIABEL MOTIVASI ( X1 )**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan berprestasi menginginkan kesempatan promosi jabatan dari perusahaan.					
2.	Karyawan berusaha keras mencapai prestasi kerja yang memuaskan.					
3.	Karyawan mencintai pekerjaan dengan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan karir.					
4.	Karyawan menginginkan penghargaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.					
6.	Karyawan menginginkan pengakuan dari pimpinan atas keahlian yang dimilikinya.					
7.	Karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.					

**VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan mampu menjalankan tujuan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.					
2.	Karyawan mencontoh teladan pemimpin yang baik.					
3.	Karyawan mengharapkan balas jasa yang memuaskan.					
4.	Karyawan selalu diperlakukan adil dalam menjalankan tugas dan hukuman.					
5.	Karyawan selalu diawasi dan diberi petunjuk oleh pimpinan saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
6.	Karyawan bersedia dikenakan sanksi hukuman jika tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.					
7.	Karyawan yang indisipliner mendapatkan hukuman yang tegas dari pimpinan.					
8.	Hubungan antar sesama karyawan telah terjalin dengan baik dan harmonis.					

**VARIABEL PRESTASI KERJA ( Y )**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapi dan ketelitian penuh, tanpa mengabaikan volume pekerjaan.					
2.	Karyawan mampu melaksanakan semua tugas sesuai target perusahaan.					
3.	Karyawan mampu mengoperasikan mesin – mesin atas produk yang dijalankan.					
4.	Karyawan selalu bertingkah laku baik dan menjaga kesopanan terhadap atasan, bawahan, serta rekan kerja lainnya.					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

**LAMPIRAN. 2****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS MOTIVASI (X1)**

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	4
3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	3	4	4

### LAMPIRAN. 3 VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X1)

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	7

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

#### Correlations

	motivasi1	motivasi2	motivasi3	motivasi4	motivasi5	motivasi6	motivasi7	total
Pearson Correlation	1	,663**	,663**	,296	,086	,128	,351	,601*
motivasi1 Sig. (2-tailed)		,007	,007	,284	,759	,650	,200	,018
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,663**	1	,762**	,498	,405	,375	,280	,783**
motivasi2 Sig. (2-tailed)			,007	,059	,135	,169	,313	,001
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,663**	,762**	1	,629*	,286	,519*	,280	,809**
motivasi3 Sig. (2-tailed)				,012	,302	,048	,313	,000
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,296	,498	,629*	1	,498	,455	,331	,716**
motivasi4 Sig. (2-tailed)					,059	,089	,229	,003
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,086	,405	,286	,498	1	,663**	,746**	,731**
motivasi5 Sig. (2-tailed)						,007	,001	,002
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,128	,375	,519*	,455	,663**	1	,727**	,758**
motivasi6 Sig. (2-tailed)							,002	,001
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,351	,280	,280	,331	,746**	,727**	1	,713**
motivasi7 Sig. (2-tailed)								,003
N	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,601*	,783**	,809**	,716**	,731**	,758**	,713**	1
total Sig. (2-tailed)								
N	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

**LAMPIRAN. 4**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DISIPLIN  
KERJA (X2)**

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	5	5
3	3	3	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

**LAMPIRAN. 5**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA  
(X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	8

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



## Correlations

		disiplin 1	disiplin 2	disiplin 3	disiplin 4	disiplin 5	disiplin 6	disiplin 7	disiplin 8	Total
disiplin 1	Pearson	1	,871**	,943**	,711**	,528*	,323	,323	,176	,779**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,043	,241	,241	,529	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 2	Pearson	,871**	1	,943**	,711**	,391	,323	,447	,297	,799**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,149	,241	,095	,283	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 3	Pearson	,943**	,943**	1	,807**	,498	,405	,405	,254	,840**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,059	,135	,135	,361	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 4	Pearson	,711**	,711**	,807**	1	,455	,375	,231	,065	,686**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000		,089	,169	,408	,817	,005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 5	Pearson	,528*	,391	,498	,455	1	,760**	,629*	,601*	,786**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,043	,149	,059	,089		,001	,012	,018	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 6	Pearson	,323	,323	,405	,375	,760**	1	,881**	,831**	,800**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,241	,241	,135	,169	,001		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 7	Pearson	,323	,447	,405	,231	,629*	,881**	1	,947**	,800**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,241	,095	,135	,408	,012	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin 8	Pearson	,176	,297	,254	,065	,601*	,831**	,947**	1	,692**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,529	,283	,361	,817	,018	,000	,000		,004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
total	Pearson	,779**	,799**	,840**	,686**	,786**	,800**	,800**	,692**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,005	,001	,000	,000	,004	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

**LAMPIRAN. 6**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS PRESTASI  
KERJA KARYAWAN (Y)**

P1	P2	P3	P4	P5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	5	4	5
4	4	3	3	3
4	3	4	3	4
3	4	3	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	5	5
4	3	4	3	4
4	5	4	5	4
4	4	4	4	4
4	5	4	5	4
4	4	5	5	5
4	4	5	5	5
5	4	4	4	4

**LAMPIRAN. 7**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PRESTASI KERJA  
KARYAWAN (Y)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

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

### Correlations

Marni - Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Modelin Pasindo-Muljana Medan

	Prestasi 1	Prestasi 2	Prestasi 3	Prestasi 4	Prestasi 5	Total
Pearson Correlation	1	,319	,641*	,191	,413	,627*
Prestasi 1 Sig. (2-tailed)		,247	,010	,494	,126	,012
N	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,319	1	,264	,764**	,241	,686**
Prestasi 2 Sig. (2-tailed)	,247		,341	,001	,387	,005
N	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,641*	,264	1	,555*	,856**	,850**
Prestasi 3 Sig. (2-tailed)	,010	,341		,032	,000	,000
N	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,191	,764**	,555*	1	,676**	,855**
Prestasi 4 Sig. (2-tailed)	,494	,001	,032		,006	,000
N	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,413	,241	,856**	,676**	1	,829**
Prestasi 5 Sig. (2-tailed)	,126	,387	,000	,006		,000
N	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,627*	,686**	,850**	,855**	,829**	1
Total Sig. (2-tailed)	,012	,005	,000	,000	,000	
N	15	15	15	15	15	15

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

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

### LAMPIRAN. 8

#### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (X1)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X1							Total Skor
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
1.	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	4	3	3	3	3	4	4	24
3.	4	5	4	5	5	4	4	31
4.	3	4	4	4	3	4	3	25
5.	3	3	3	3	4	4	4	25
6.	4	3	4	4	3	3	3	24
7.	4	4	5	5	5	5	5	33
8.	3	3	3	4	4	4	4	25
9.	4	4	3	3	4	3	4	25
10.	3	3	3	4	4	4	4	25
11.	4	4	4	4	4	4	4	28
12.	4	4	4	3	4	4	4	27
13.	4	3	3	4	3	3	4	24
14.	4	4	4	4	3	3	3	25
15.	5	5	5	4	3	4	4	30
16.	4	5	4	4	4	5	4	30
17.	4	4	4	4	3	5	4	28
18.	3	4	3	4	4	4	5	27
19.	4	4	4	4	3	4	3	26
20.	3	3	3	4	4	4	4	25
21.	4	4	4	4	4	3	4	27

22.	4	4	3	3	4	4	3	25
23.	3	4	4	3	4	4	4	26
24.	3	4	4	3	4	4	4	26
25.	3	3	4	4	4	4	4	26
26.	4	4	4	4	3	4	4	27
27.	3	3	3	4	3	4	4	24
28.	4	4	4	4	4	4	4	28
29.	4	4	4	3	4	4	4	27
30.	4	3	4	4	4	4	3	26
31.	4	4	3	4	4	4	3	26
32.	3	4	3	2	3	2	4	21
33.	3	4	3	2	3	2	4	21
34.	3	2	3	2	4	4	3	21
35.	3	2	3	4	4	3	3	22
36.	4	5	3	4	4	4	5	29
37.	4	5	3	4	5	4	5	30
38.	4	5	3	4	4	4	5	29
39.	4	5	3	5	5	5	5	32
40.	4	4	3	5	4	4	3	27
41.	4	5	5	4	5	5	4	32
42.	5	5	4	4	4	4	5	31
43.	4	4	3	4	4	3	4	26
44.	5	4	4	4	4	4	3	28
45.	5	4	4	3	4	5	5	30
46.	5	4	3	4	4	5	4	29
47.	3	4	5	4	5	4	5	30
48.	5	4	5	4	4	4	5	31
49.	5	4	4	4	4	4	5	30
50.	5	4	4	3	4	4	5	29
51.	4	4	4	4	4	4	5	29
52.	4	4	4	4	4	5	5	30
53.	4	5	4	5	5	4	5	32
54.	3	4	5	4	5	4	5	30
55.	4	4	4	4	4	4	4	28
56.	4	4	4	3	4	5	5	29
57.	4	4	4	4	4	4	3	27
58.	4	4	4	4	4	4	4	28
59.	4	4	4	4	4	5	3	28
60.	4	4	4	4	5	5	5	31
61.	3	3	3	4	4	4	4	25
62.	4	3	4	3	3	3	4	24
63.	4	3	3	2	3	4	4	23
64.	4	4	4	4	4	4	4	28
65.	4	4	4	3	4	3	4	26

<b>66.</b>	4	3	4	4	3	4	3	<b>25</b>
<b>67.</b>	3	2	3	2	4	4	3	<b>21</b>
<b>68.</b>	3	3	3	3	5	4	3	<b>24</b>
<b>69.</b>	3	2	3	3	4	4	4	<b>23</b>
<b>70.</b>	2	3	3	3	4	4	3	<b>22</b>
<b>71.</b>	3	4	4	4	3	4	4	<b>26</b>

## LAMPIRAN. 9

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X2 ( DISIPLIN KERJA )

No. Res	Jawaban Responden Variabel X2								Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
<b>1.</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>28</b>
<b>2.</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>3.</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>37</b>
<b>4.</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>5.</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>28</b>
<b>6.</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	<b>37</b>
<b>7.</b>	3	3	3	3	4	4	4	5	<b>29</b>
<b>8.</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>35</b>
<b>9.</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>10.</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>28</b>
<b>11.</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	<b>29</b>
<b>12.</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>35</b>
<b>13.</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>38</b>
<b>14.</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>15.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>16.</b>	4	4	5	4	4	5	4	5	<b>35</b>
<b>17.</b>	5	5	3	4	5	5	5	5	<b>37</b>
<b>18.</b>	4	5	5	4	4	5	4	4	<b>35</b>
<b>19.</b>	4	4	5	5	5	4	5	5	<b>37</b>
<b>20.</b>	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>36</b>
<b>21.</b>	4	4	4	4	4	5	5	3	<b>33</b>
<b>22.</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>34</b>
<b>23.</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>24.</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>38</b>
<b>25.</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>38</b>
<b>26.</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>36</b>
<b>27.</b>	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>37</b>
<b>28.</b>	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
<b>29.</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>38</b>



<b>30.</b>	5	5	4	4	5	4	4	5	<b>36</b>
<b>31.</b>	4	3	4	5	5	5	4	4	<b>34</b>
<b>32.</b>	3	3	3	3	5	4	4	4	<b>29</b>
<b>33.</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>38</b>
<b>34.</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>35.</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	<b>37</b>
<b>36.</b>	4	3	3	4	3	4	4	5	<b>30</b>
<b>37.</b>	4	5	3	3	5	4	5	5	<b>34</b>
<b>38.</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>38</b>
<b>39.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>40.</b>	5	5	3	5	4	3	4	4	<b>33</b>
<b>41.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>42.</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
<b>43.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>44.</b>	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>45.</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>
<b>46.</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>47.</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
<b>48.</b>	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>49.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>50.</b>	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>38</b>
<b>51.</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>38</b>
<b>52.</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>53.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>54.</b>	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>55.</b>	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>37</b>
<b>56.</b>	3	3	4	3	5	4	5	4	<b>31</b>
<b>57.</b>	3	4	4	3	5	4	5	3	<b>31</b>
<b>58.</b>	3	3	3	4	4	4	5	4	<b>30</b>
<b>59.</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	<b>30</b>
<b>60.</b>	4	3	4	4	5	4	5	3	<b>32</b>
<b>61.</b>	3	3	3	4	5	5	5	4	<b>32</b>
<b>62.</b>	4	3	4	3	4	4	4	3	<b>29</b>
<b>63.</b>	4	3	3	2	4	4	4	2	<b>26</b>
<b>64.</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>34</b>
<b>65.</b>	4	4	4	3	4	4	2	3	<b>28</b>
<b>66.</b>	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>30</b>
<b>67.</b>	3	2	3	2	4	3	3	2	<b>22</b>
<b>68.</b>	3	3	3	3	5	5	3	3	<b>28</b>
<b>69.</b>	3	2	3	3	4	5	5	3	<b>28</b>
<b>70.</b>	2	3	3	3	4	4	4	3	<b>26</b>
<b>71.</b>	3	4	4	4	5	5	5	4	<b>34</b>

**LAMPIRAN. 10**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT Y  
( PRESTASI KERJA KARYAWAN )**

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1.	5	5	5	5	5	25
2.	4	4	4	4	4	20
3.	5	4	5	4	5	23
4.	4	4	3	3	3	17
5.	4	3	4	3	4	18
6.	3	4	3	4	4	18
7.	5	5	5	5	5	25
8.	4	4	4	5	5	22
9.	4	3	4	3	4	18
10.	4	5	4	5	4	22
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	5	4	5	4	22
13.	4	4	5	5	5	23
14.	4	4	5	5	5	23
15.	5	4	4	4	4	21
16.	5	4	4	5	5	23
17.	4	4	3	5	4	20
18.	4	3	4	4	4	19
19.	4	4	3	4	4	19
20.	3	3	4	4	4	18
21.	4	4	4	3	3	18
22.	4	3	4	4	4	19
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	3	4	4	4	4	19
26.	4	4	3	4	4	19
27.	3	3	3	4	4	17
28.	4	4	4	4	4	20
29.	4	4	4	4	3	19
30.	3	4	4	4	4	19
31.	4	3	4	4	2	17
32.	4	3	3	2	2	14
33.	4	3	3	2	2	14
34.	2	3	4	4	4	17
35.	2	3	4	3	4	16
36.	5	3	4	4	5	21
37.	5	3	5	4	4	21

<b>38.</b>	5	3	4	4	4	<b>20</b>
<b>39.</b>	5	3	5	5	4	<b>22</b>
<b>40.</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>41.</b>	5	5	5	5	3	<b>23</b>
<b>42.</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>43.</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>
<b>44.</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>45.</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>46.</b>	4	3	4	5	4	<b>20</b>
<b>47.</b>	4	5	5	4	4	<b>22</b>
<b>48.</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>
<b>49.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>50.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>51.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>52.</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>53.</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>54.</b>	4	5	5	4	4	<b>22</b>
<b>55.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>56.</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>57.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>58.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>59.</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>60.</b>	4	4	5	5	4	<b>22</b>
<b>61.</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>62.</b>	3	4	3	3	3	<b>16</b>
<b>63.</b>	3	3	3	4	2	<b>15</b>
<b>64.</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>65.</b>	4	4	4	3	3	<b>18</b>
<b>66.</b>	3	4	3	4	4	<b>18</b>
<b>67.</b>	2	3	4	4	2	<b>15</b>
<b>68.</b>	3	3	5	4	3	<b>18</b>
<b>69.</b>	2	3	4	4	3	<b>16</b>
<b>70.</b>	3	3	4	4	3	<b>17</b>
<b>71.</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>

## LAMPIRAN. 11

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	71	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Cases Total	71	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	20

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

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3,80	,668	71
P2	3,82	,762	71
P3	3,70	,641	71
P4	3,72	,721	71
P5	3,93	,617	71
P6	3,99	,643	71
P7	4,03	,717	71
P8	4,15	,749	71
P9	4,24	,886	71
P10	4,25	,788	71
P11	4,18	,816	71
P12	4,45	,604	71
P13	4,45	,628	71
P14	4,39	,707	71
P15	4,25	,840	71
P16	3,90	,740	71
P17	3,77	,637	71
P18	4,01	,597	71
P19	4,07	,683	71
P20	3,86	,723	71

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77,18	56,266	,495	,873
P2	77,17	54,285	,606	,869
P3	77,28	56,805	,461	,874
P4	77,27	55,199	,556	,871
P5	77,06	58,140	,335	,878
P6	77,00	57,857	,347	,878
P7	76,96	56,184	,463	,874
P8	76,83	55,542	,499	,873
P9	76,75	52,849	,624	,868
P10	76,73	54,999	,518	,872
P11	76,80	53,561	,623	,868
P12	76,54	58,852	,265	,880
P13	76,54	57,881	,356	,877
P14	76,59	57,131	,378	,877
P15	76,73	53,285	,626	,868
P16	77,08	54,564	,600	,870
P17	77,21	57,340	,407	,876
P18	76,97	57,399	,432	,875
P19	76,92	56,821	,426	,875
P20	77,13	55,284	,545	,872



**LAMPIRAN. 12****Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X1)****M1. Karyawan berprestasi menginginkan kesempatan promosi jabatan dari perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	21	29,6	29,6	31,0
Valid 4	40	56,3	56,3	87,3
5	9	12,7	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**M2. Karyawan berusaha keras mencapai prestasi kerja yang memuaskan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5,6	5,6	5,6
3	16	22,5	22,5	28,2
Valid 4	40	56,3	56,3	84,5
5	11	15,5	15,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**M3. Karyawan mencintai pekerjaan dengan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	28	39,4	39,4	39,4
Valid 4	36	50,7	50,7	90,1
5	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**M4. Karyawan menginginkan penghargaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,0	7,0	7,0
3	16	22,5	22,5	29,6
Valid 4	44	62,0	62,0	91,5
5	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**M5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	22,5	22,5	22,5
Valid 4	44	62,0	62,0	84,5
5	11	15,5	15,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**M6. Karyawan menginginkan pengakuan dari pimpinan atas keahlian yang dimilikinya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,8	2,8	2,8
3	9	12,7	12,7	15,5
Valid 4	48	67,6	67,6	83,1
5	12	16,9	16,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**M7. Karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	23,9	23,9	23,9
Valid 4	35	49,3	49,3	73,2
5	19	26,8	26,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**LAMPIRAN. 13**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)**

**D1. Karyawan mampu menjalankan tujuan pekerjaan yang dibebankan kepadanya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
Valid 3	12	16,9	16,9	18,3
4	33	46,5	46,5	64,8
5	25	35,2	35,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D2. Karyawan mencontoh teladan pemimpin yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,8	2,8	2,8
Valid 3	15	21,1	21,1	23,9
4	18	25,4	25,4	49,3
5	36	50,7	50,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D3. Karyawan mengharapkan balas jasa yang memuaskan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	21,1	21,1	21,1
4	23	32,4	32,4	53,5
5	33	46,5	46,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D4. Karyawan selalu diperlakukan adil dalam menjalankan tugas dan hukuman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,8	2,8	2,8
3	12	16,9	16,9	19,7
4	28	39,4	39,4	59,2
5	29	40,8	40,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D5. Karyawan selalu diawasi dan diberi petunjuk oleh pimpinan saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,6	5,6	5,6
4	31	43,7	43,7	49,3
5	36	50,7	50,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D6. Karyawan bersedia dikenakan sanksi hukuman jika tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	7,0	7,0	7,0
Valid 4	29	40,8	40,8	47,9
5	37	52,1	52,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D7. Karyawan yang indisipliner mendapatkan hukuman yang tegas dari pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	6	8,5	8,5	9,9
Valid 4	28	39,4	39,4	49,3
5	36	50,7	50,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**D8. Hubungan antar sesama karyawan telah terjalin dengan baik dan harmonis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,8	2,8	2,8
3	12	16,9	16,9	19,7
Valid 4	23	32,4	32,4	52,1
5	34	47,9	47,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	



**LAMPIRAN. 14****Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja (Y)****P1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapi dan ketelitian penuh**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5,6	5,6	5,6
3	11	15,5	15,5	21,1
Valid 4	44	62,0	62,0	83,1
5	12	16,9	16,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**P2. Karyawan mampu melaksanakan semua tugas sesuai target perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	24	33,8	33,8	33,8
Valid 4	39	54,9	54,9	88,7
5	8	11,3	11,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**P3. Karyawan mampu mengoperasikan mesin – mesin atas produk yang dijalankan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	16,9	16,9	16,9
Valid 4	46	64,8	64,8	81,7
5	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**P4. Karyawan selalu bertingkah laku baik dan menjaga kesopanan terhadap atasan, bawahan, serta rekan kerja lainnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,8	2,8	2,8
3	8	11,3	11,3	14,1
Valid 4	44	62,0	62,0	76,1
5	17	23,9	23,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**P5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,0	7,0	7,0
3	9	12,7	12,7	19,7
Valid 4	48	67,6	67,6	87,3
5	9	12,7	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

**LAMPIRAN. 15**

**Regresi Linier Berganda**

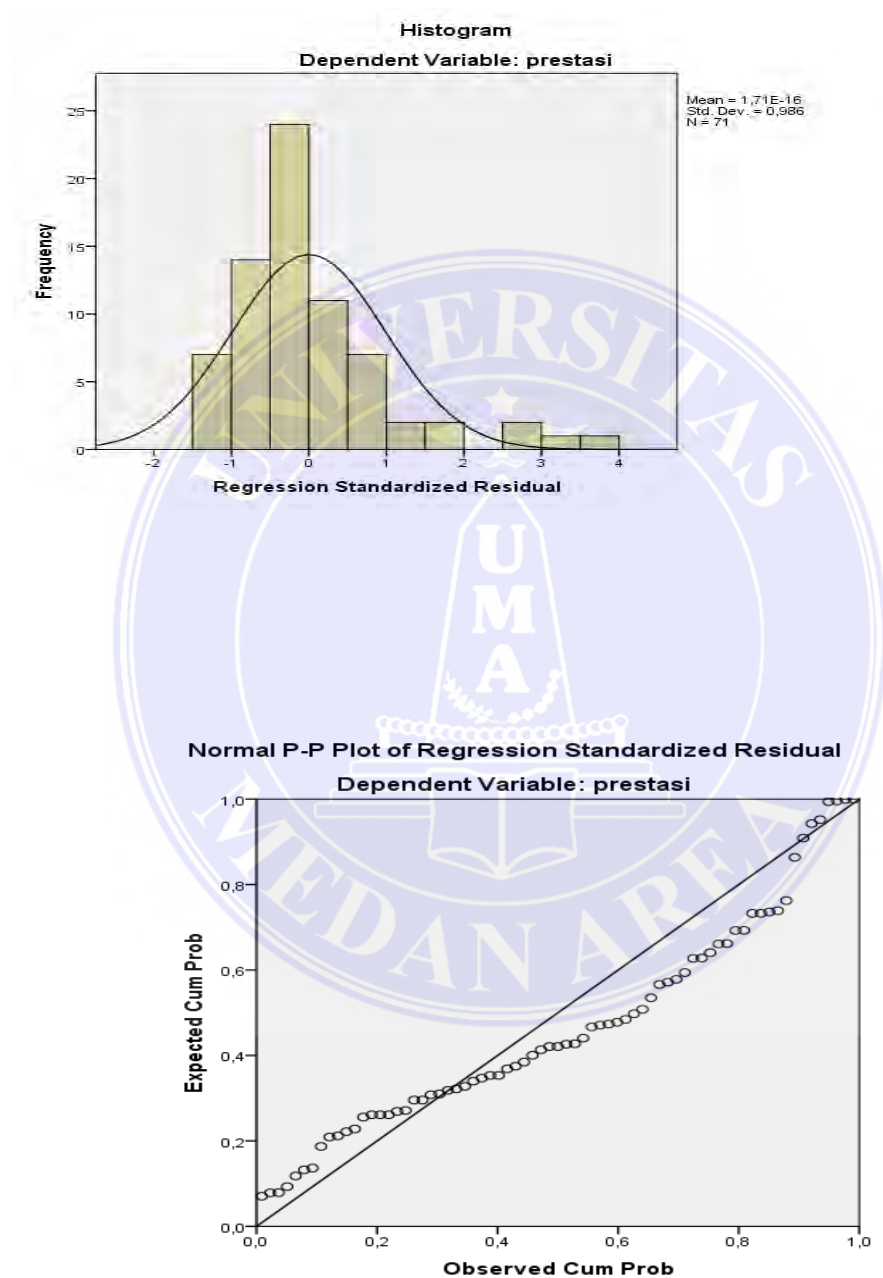
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,547	1,739		1,464	,148
	Motivasi	,602	,058	,790	10,376	,000
	Disiplin	,024	,041	,044	,579	,564

a. Dependent Variable: prestasi

## LAMPIRAN. 16

### Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40131814
	Absolute	,140
Most Extreme Differences	Positive	,140
	Negative	-,093
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,178
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125

a. Test distribution is Normal.

### LAMPIRAN. 17

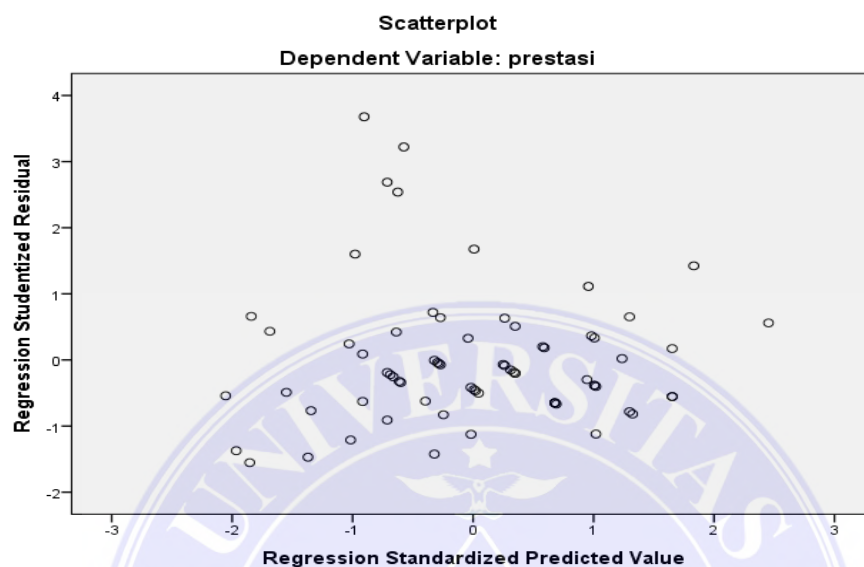
#### Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2,547	1,739				1,464
Motivasi	,602	,058	,790	10,376	,000	,893	1,119
disiplin kerja	,024	,041	,044	,579	,564	,893	1,119

a. Dependent Variable: prestasi kerja

### LAMPIRAN. 18

#### Heteroskedastisitas



### LAMPIRAN.19

#### Heteroskedastisitas Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,626	1,192		2,204	,031
1 Motivasi	-,087	,040	-,271	-2,186	,032
Disiplin	,020	,028	,090	,728	,469

a. Dependent Variable: RES2

### LAMPIRAN. 20

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,638	1,422

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



**LAMPIRAN. 21****Signifikan Simultan ( Uji F )****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,274	2	126,637	62,647	,000 <sup>b</sup>
	Residual	137,458	68	2,021		
	Total	390,732	70			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

**LAMPIRAN. 22****Signifikan Parsial ( Uji t )****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,547	1,739		1,464	,148
	Motivasi	,602	,058	,790	10,376	,000
	disiplin kerja	,024	,041	,044	,579	,564

a. Dependent Variable: prestasi kerja