

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA BANK TABUNGAN Pensiunan
NASIONAL (BTPN) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**MAYSARAH MANARO INSONG
NPM : 10 832 0193**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**JUDUL : HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BANK
TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) MEDAN**

NAMA : MAYSARAH MANARO INSONG

NIM : 10 832 0193

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I


(Drs. H. Miftaheddin, MBA)

Pembimbing II

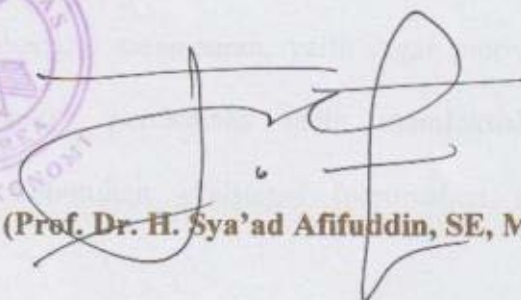

(Dra. Isnaniab LKS, M.MA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

RINGKASAN

Maysarah Manaroinsong. NPM. 108320193. **"Hubungan Motivasi dan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Medan"**. Skripsi 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas tentang hubungan motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai tetap yang sudah bekerja di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Medan selama 5 tahun yang berjumlah 39 orang.

Berdasarkan pembahasan penelitian diketahui bahwa hubungan motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai berpengaruh positif guna meningkatkan kinerja pegawai di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Medan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa bila motivasi mampu merangsang para pegawai, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Pada kesempatan ini penulis akan memberikan saran-saran, yaitu Agar motivasi dapat terlaksana dengan baik, maka perusahaan lebih memfokuskan kebutuhan-kebutuhan diantaranya kebutuhan eksistensi (perumahan dan insentif).

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum W.W.W

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE. Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
6. Ibu Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dorongan kepada SAYA dari sejak awal perkuliahan sampai selesainya pendidikan ananda.
9. Buat Suami Tercinta terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan support yang diberikan hingga selesainya skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman “Seperkuliahan dan semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Wassolammu 'alaikum Wz.Wib

Medan. 2014
Penulis

(Maysarah Manaroinsong)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian dan Jenis-jenis Motivasi	5
2. Teori-teori dan Proses Motivasi	8
3. Indikator-indikator Motivasi	12
4. Pengertian Disiplin dan Indikator Pengukurannya	13
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin	17
6. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	18
7. Indikator Pengukuran Kinerja	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	23
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel	25
C. Definisi Operasional	25

D. Jenis dan Sumber Data	
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Data Perusahaan	31
2. Jenis Usaha	33
3. Struktur Organisasi	36
4. Kinerja Usaha Terkini	40
5. Penyajian Data Responden	42
6. Penyajian Data Angket Responden	44
B. Pembahasan	52
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
2. Uji Hipotesis	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah motivasi atau motif antara lain "kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)"

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dari organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat

mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan / norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Selain disiplin, pegawai juga harus diberikan motivasi dalam bekerja agar dapat menjalankan kinerjanya dengan dengan baik pula. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Medan merupakan bank yang memberikan kredit kepada pumawirawan ABRI dan tabungan pensiunan serta lainnya. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito S. Alex, 2006. **Manajemen Personalia**. Jilid II. Cetakan Keduabelas. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketiga. Penerbit Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2009. **Manajemen**. Edisi Revisi. BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Laurensius, Ferry. 2006. **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**. Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Kuncoro. Mudrajat. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi** Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai. Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2009, **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2001. **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2005, **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Edisi Ketiga. Cetakan Kedelapan. Penerbit PT. BPFE, Yogyakarta.
- Stoner. James. A F., 2009, **Charles Wankel, Management**, Terjemahan Heru Sutejo **Manajemen**, Jilid II. Penerbit CV. Intermedia. Jakarta.
- Zainun Buchari, 2007. **Manajemen dan Motivasi**. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan Belas. Alfabeta. Bandung.

Andreas Chandra (2012), "Pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pemerintah Kecamatan Di Wilayah Kabupaten Batang, Program Pascasarjana UNDIP.

Silvania (2012) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Secretaria de Estado das Obras Públicas Dili, Timor-Leste. Universitas Kristen Satya Wacana.

Chairuddin (2012). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan". Universitas Sumatera Utara.



KUISIONER PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BANK TABUNGAN Pensiunan NASIONAL (BTPN) MEDAN

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Medan area dengan judul “Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Medan”. Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dan kesadaran Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban Anda:

- a. Dijamin kerahasiaannya.
- b. Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/ Ibu/ Saudara/ i,
- c. Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- d. Semata-mata hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN
KUISIONER**

I. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda (V) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati nurani Anda.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
 1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. = Tidak Setuju (TS)
 3. = Ragu (R)
 4. = Setuju (S)
 5. = Sangat Setuju (SS)

2. Karakteristik Responden

- a. Nama : _____
- b. Usia : _____
- c. Jenis Kelamin : _____
- d. Pendidikan : _____
- e. Lama Bekerja : _____

3. Daftar Pernyataan

No	Motivasi (X ₁)	SS	S	R	TS	STS
1	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2	Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi yang berprestasi					
3	Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik					
4	Setujukah anda, bahwa verifikator bertanggung jawab mendampingi agent baru untuk mengajarkan dan mengenal lokasi pemasaran tersebut					
5	Dalam bekerja, verifikator (pengawas agent) harus bertanggung jawab mengawasi pekerjaan.					
No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS	S	R	TS	STS
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Selama bekerja, saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					
8	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab					
10	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
No	Kinerja (Y)	SS	S	R	TS	STS
11	Dalam melakukan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					

12	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya					
13	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya					
14	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan					
15	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor					

Terima kasih atas bsantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

