

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PETRO
TANJUNG SARI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

YESSI MUTIA FANNY

13.832.0151



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

2017

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Petro Tanjung Sari Medan
Nama Mahasiswa : YESSI MUTIA FANNY
No. Stambuk : 13 832 0151
Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Hery Syahrial, SE.,M.Si)

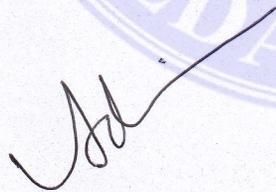
Pembimbing II



(Dra. Isnayah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Insan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan, 2) apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan, 3) apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah karyawan yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan sampel seluruh populasi berjumlah 32 orang karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,132 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan $0,334 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,485 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,002 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 7,863 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,002 < 0,05$.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Yessi Mutia Fanny. 138320151. "The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee's Performance at PT. Petro Tanjung Sari Medan". Supervised by Hery Syahrial, S.E., M.Si and Dra. Isnaniah LKS, MMA.

The research aims to determine: 1) whether motivation have a significant positive effect on employee performance at PT. Petro Tanjung Sari Medan, 2) whether work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT. Petro Tanjung Sari Medan, 3) whether motivation and work discipline have a significant positive effect on work performance of employees at PT. Petro Tanjung Sari Medan. This type of research is associative research. The population is employee amounting to 32 people by using sample of entire population amounted to 32 employees at PT. Petro Tanjung Sari Medan. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the result of the research, the result of motivation have positive and no significant effect on work performance, where positive is shown with value 0,132 and not significant is shown with 0,334 > 0,05. Work discipline has a positive significant effect on work performance where positively indicated by value 0,485 and significant is indicated by 0,002 < 0,05. Motivation and work discipline have a positive significant effect on work performance where positive is indicated by the value of 7,863 and significantly indicated by 0,002 < 0,05.

Keywords: Motivation, Work Dicine and Employee's Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan.

Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Petro Tanjung Sari Medan” dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada kedua orang tua penulis, atas jerih payah dan do'anya selama initerus menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

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 dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak selaku Dosen Pembimbing I Bapak Hery Syahrial, SE, M. Si yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu selaku Dosen Pembimbing II Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pegawai Universitas dan Dosen Pengajar di Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pimpinan Direksi, Staff dan Pegawai PT. Petro Tanjung Sari Medan yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu penulis selama masa studi.
10. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini, semuanya masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi peneliti selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT serta ilmu yang selama ini diperoleh dapat bermanfaat bagi penulis dan berguna bagi nusa, bangsa dan agama. Amin ya rabbal 'alamin.

Medan, 2017

Yessi Mutia Fanny



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
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. LandasanTeori	5
1. Motivasi	5
1.1 Pengertian Motivasi	5
1.2 Teori Motivasi	7
1.3 Indikator-indikator Motivasi	10
2. Displin Kerja	11
2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.2 Teori Disiplin Kerja	13
2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja	15
3. Prestasi kerja	18
3.1 Pengertian Prestasi Kerja	18
3.2 Teori Prestasi Kerja	19
3.3 Indikator-indikator Prerstasi Kerja	21
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual.....	24

D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
1. Jenis Penelitian.....	25
2. Lokasi Penelitian	25
3. Waktu Penelitian	25
B. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi.....	26
2. Sampel	26
C. Definisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data	29
1. Jenis Data.....	29
2. Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
1. Sejarah PT. Petro Tanjung Sari Medan	36
2. Visi dan Misi PT. Petro Tanjung Sari Medan	37
3. Struktur Organisasi PT. Petro Tanjung Sari Medan.....	37
4. Uraian Pekerjaan PT. Petro Tanjung Sari Medan	38
5. Gambaran Umum Responden	41
6. Penyajian Data Angket Penelitian.....	44
B. Hasil Analisis Data	49
1. Uji Instrumen	49
2. Uji Asumsi Klasik	54
3. Uji Regresi Linier Berganda	60
4. Pembahasan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68



DAFTAR TABEL

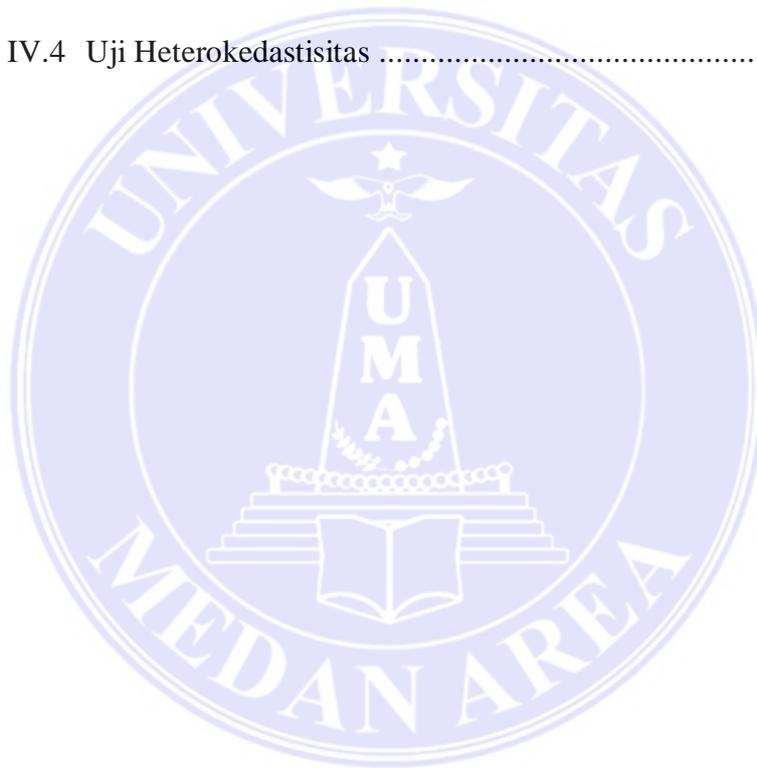
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel III.1	Rencana Penelitian	25
Tabel III.2	Defenisi Operasional Penelitian	27
Tabel III.3	Skala Likert	30
Tabel IV.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.2	Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel IV.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Prestasi Kerja (Y).....	45
Tabel IV.6	Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X ₁).....	46
Tabel IV.7	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X ₂).....	47
Tabel IV.8	Estimasi Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	50
Tabel IV.9	Estimasi Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₁).....	51
Tabel IV.10	Estimasi Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	52
Tabel IV.11	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y).....	53
Tabel IV.12	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X ₁)	53
Tabel IV.13	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X ₂).....	54
Tabel IV.14	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel IV.15	Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel IV.16	Hasil Uji Heterokedastisitas	60
Tabel IV.17	Interval Koefisien Determinasi (R ²).....	61
Tabel IV.18	Koefisien Determinasi	61

Tabel IV.19 Uji Simultan (F).....	62
Tabel IV.20 Uji Parsial (t).....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Proses Motivasi Karyawan	7
Gambar II.2	Kerangka Konseptual	24
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	37
Gambar IV.2	Grafik Histogram	55
Gambar IV.3	Uji Normalitas	56
Gambar IV.4	Uji Heterokedastisitas	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik. Sedangkan timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang maupun berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Eva:2007:102) bahwa determinan yang paling penting bagi prestasi kerja seseorang adalah motivasi. Maksudnya adalah motivasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain faktor-faktor lain seperti kemampuan dan pengalaman. Rivai (2004:309) mengatakan bahwa: “Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Jika seorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah pula.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Petro Tanjung Sari seperti masih adanya karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya karena menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban bagi mereka. Masalah lainnya adalah masih rendahnya disiplin kerja karyawan, karena masih ada karyawan yang sering datang telat dan absen tanpa pemberitahuan yang jelas. Dalam hal ini karyawan hanya melakukan pekerjaan secara rutinitas saja, artinya karyawan yang bersangkutan malas bekerja dan hanya mengutamakan kehadiran dikantor. Selain itu karyawan juga menyalahgunakan waktu jam istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga terlalu banyak waktu untuk istirahat, masih banyak karyawan yang tidak menjalankan SOP dengan baik, menurunnya konsentrasi sehingga kurangnya ketelitian karyawan saat melakukan pengisian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Petro Tanjung Sari Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Petro Tanjung Sari Medan
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Petro Tanjung Sari Medan
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh di perkuliahan dalam kenyataannya.

2. Bagi lembaga/ perusahaan

Sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran bagi PT. Petro Tanjung Sari Medan

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan pada penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi

1.1. Pengertian Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi ini berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan.

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*motivation*". Dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa Latin yaitu "*movere*". Kata *movere* dalam bahasa Latin artinya *to move* dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong dalam bahasa Indonesia. Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Dengan memahami dan mengenal konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan

tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. (Indra Imam & Siswandi, 2007;105)

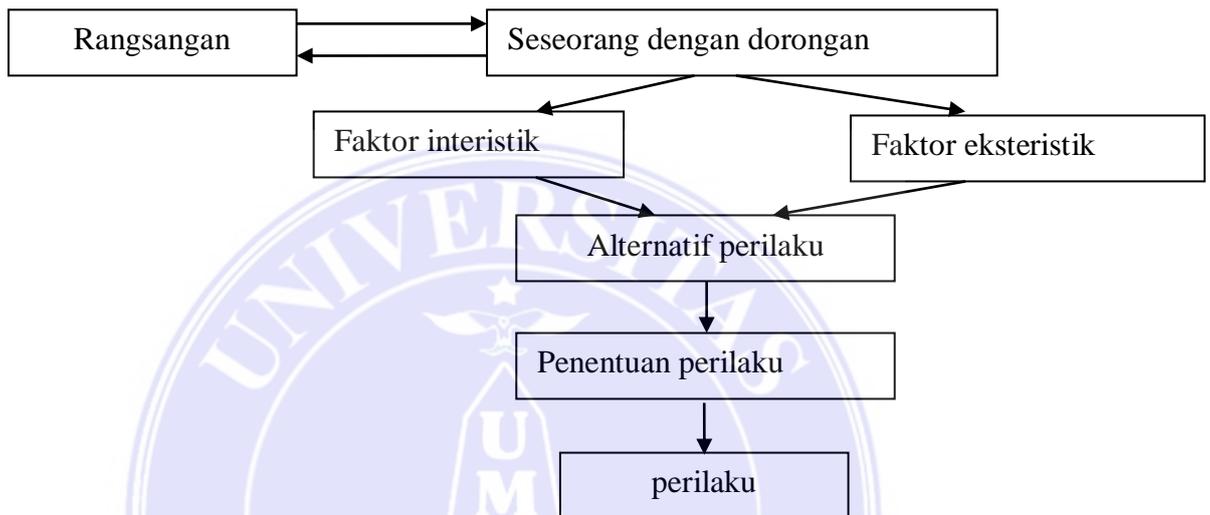
Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins dan Judge (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Menurut Gorda (2004), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja.

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa didalam organisasi publik akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Seperti dikatakan Wahjosumidjo sebagai berikut:

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan
- c. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan

- d. Dorongan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Dengan demikian dalam proses motivasi karyawan akan melibatkan beberapa faktor sebagaimana tampak dalam gambar dibawah ini;



Sumber; Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003;188

Gambar II.1 Proses Motivasi Karyawan

1.2. Teori Motivasi

Manusia melakukan suatu aktivitas karena adanya suatu kebutuhan. Dimana kebutuhan setiap manusia berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, demikian juga dengan prioritasnya masing-masing orang tidak sama. Sukirno (2004:191) mengemukakan bahwa “motivasi dapat dibagi dalam dua kelompok motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik”. Untuk motivasi **ekstrinsik**, bentuknya dapat berupa imbalan atau hukuman, sedangkan motivasi intrinsik yaitu keinginan yang berasal dari dalam diri pekerja, yang berasal dari dalam diri sendiri, misalnya keinginan mengembangkan usaha.

Menurut Maslow (dalam Hariandja, 2005: 324), menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang paling dasar.

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk sandang, pangan, papan, seks dan pemenuhan kebutuhan untuk badan lainnya.

2. Kebutuhan keamanan, meliputi kebutuhan rasa aman dan perlindungan bagi fisik dan emosinya, misalnya kebutuhan akan rasa aman ditempat kerjanya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain di lingkungan sekitarnya, kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang, perasaan diterima di lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan penghargaan ini meliputi kepercayaan diri, pengakuan, harga diri dan lain sebagainya.

5. Kebutuhan pengaktualisasian diri, kebutuhan ini merupakan pencapaian kebutuhan yang paling tinggi

Maslow mengungkapkan dalam teorinya bahwa seseorang tidak dapat pindah ke tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, sampai semua kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi. Maslow juga membagi lima kebutuhannya dalam teori hierarkinya menjadi dua bagian yaitu lower-order needs dan higher-order needs. Kebutuhan fisiologis dan keamanan termasuk kedalam lower-order need, sedangkan kebutuhan social, penghargaan, dan pengaktualisasian diri termasuk

kedalam higher-order needs. Perbedaan tinggi dan rendahnya penggolongan kebutuhan ini dilihat dari sumber motivasi yang ada pada diri individu itu sendiri. Untuk higher-order needs biasanya berasal dari dalam diri individu (internal) dalam memenuhi kebutuhannya, sedangkan lower-order needs biasanya didominasi oleh faktor – faktor eksternal misalnya gaji, jabatan, dan lain sebagainya.

Mc. Gregor (dalam Hariandja, 2005 : 328) melabeli pandangan akan manusia menjadi yang bersifat negatif yaitu teori X dan yang bersifat positif yaitu teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa karyawan itu tidak suka bekerja, pemalas, tidak bertanggung jawab, dan harus diarahkan akan berkinerja baik. Sementara teori Y mengasumsikan bahwa pekerja itu menyukai pekerjaan mereka, seorang yang kreatif, mampu mengemban tanggung jawab, dan bisa mengatur dirinya sendiri tanpa perlu diarahkan agar berkinerja dengan baik.

Ketika kebutuhan motivator terpenuhi maka karyawan akan puas, sebaliknya apabila kebutuhan motivator tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan puas. Sementara saat kebutuhan hygiene terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas, apabila kebutuhan hygiene tidak terpenuhi maka karyawan akan tidak puas.

Hariandja (2005 : 332) mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

a) Kebutuhan Eksistensi (*Existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan dalam hidupnya.

b) *Kebutuhan Hubungan (Relatedness needs)*

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

c) *Kebutuhan pertumbuhan (Growth needs)*

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri.

Sifat manusia yang tidak pernah merasa puas akan mendorong mereka untuk tetap berusaha memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Ketika satu kebutuhan seseorang telah terpenuhi, maka kebutuhan lainnya telah menunggu untuk dipenuhi pula. Hal ini akan terus berlangsung sepanjang hayat, sehingga mendorong manusia untuk terus bekerja dan berusaha guna mencapai dan memenuhi apa yang diharapkannya.

1.3. Indikator-indikator motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Sastrohadwiryo, 2002).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2. Disiplin Kerja

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:2008). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin

dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin mempunyai dua pengertian(Sutrisno, 2010:87), yaitu:

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman
- b. Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha usahan pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan ,yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja

yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.2. Teori disiplin kerja

Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan(2005) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Karyawan yang mempunyai

tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut (Strauss dalam Wahyuningrum, 2008:44) adalah sebagai berikut: (1) masuk kerja tepat waktu, (2) mentaati instruksi kerja dari supervisor, (3) menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian, dan (4) mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

Setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawan sebagai standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi berbagai ketentuan tersebut. Menurut Winardi (2003:218), jenis disiplin dibagi menjadi dua yaitu :

1) Disiplin yang timbul dari diri sendiri

Merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan atau ambisi tertentu.

2) Disiplin berdasarkan perintah

Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

Dalam setiap perusahaan, pimpinan pastilah menginginkan jenis disiplin yang pertama yaitu yang datang karena adanya kesadaran. Akan tetapi kenyataan

selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan karena adanya paksaan dari luar.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut (Sutrisno, 2010: 86):

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.3. Indikator-indikator dalam disiplin kerja

Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari (Handoko, 2008: 208-211);

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar

diketahui dan dipahami. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negative, seperti “jaga keamanan!” bukan “jangan ceroboh!” karyawan biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatar belakangi suatu standar agar dapat memahaminya.

- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Sasaran pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memperbaiki pelanggar.
- b) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.

- c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsistensi adalah bagian penting keadilan. Karyawan yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula, karena kurangnya konsistensi akan menyebabkan karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan. Pendisiplinan harus bersifat “*impersonal*” sama persis seperti kompor panas yang menyebabkan luka bakar bagi semua orang. Perasaan senang atau tidak senang dari atasan terhadap seorang karyawan adalah tidak relevan untuk tindakan pendisiplinan. Disiplin yang efektif menghukum kegiatan karyawan yang salah, bukan menyalahkan karyawan sebagai orang.

- 3) Disiplin progresif artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :
 - a) Tegusan secara lisan oleh atasan
 - b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
 - c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
 - d) Skorsing satu minggu atau lebih lama

e) Diturunkan pangkatnya (demosi)

f) Dipecat

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

3. Prestasi Kerja

3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik seiring dengan perubahan-perubahan dan tuntutan pekerjaan, maka perlu adanya keahlian dan keterampilan yang baik kearah pengembangan karyawan.

Menurut Handoko (2008 : 135) “prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”. Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002 : 235) “prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.”

Sehubungan dengan itu, Hasibuan (2005 : 105), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut dikatakan bahwa prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi pengaruh ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

3.2 Teori Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil

yang dapat dicapai oleh karyawan selama bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa prestasi kerja sangat diperlukan bagi seseorang agar dapat bekerja secara optimal guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan dan dapat dipertanggung jawabkan baik secara kualitas, juga secara efektif dan efisien dimana karyawan tersebut dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat kerja dengan baik. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2010:149).

Menurut Blumberg dan Pringle (dalam Jewell dan Siegal, 1998), menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang ditentukan oleh beberapa hal, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri atas usia, kesehatan, keterampilan, intelegasi, keterampilan motoric, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energy. Kemauan terdiri atas motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legimitsi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Adapun kesempatan, meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa

prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap kegiatan manusia mempunyai ukuran kerja sejauh mana hasil yang diperolehnya setelah menyelesaikan kegiatan tersebut. Demikian halnya dengan suatu pekerjaan ada sesuatu yang menjadi ukuran, sejauh mana hasil kerja yang diperoleh pekerjaan tersebut, inilah yang disebut prestasi kerja. Prestasi kerja yang meningkat akan menimbulkan kepuasan pribadi terhadap kelompok yang melakukannya dan perusahaan tempatnya bekerja. Secara umum pengertian prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

3.3 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

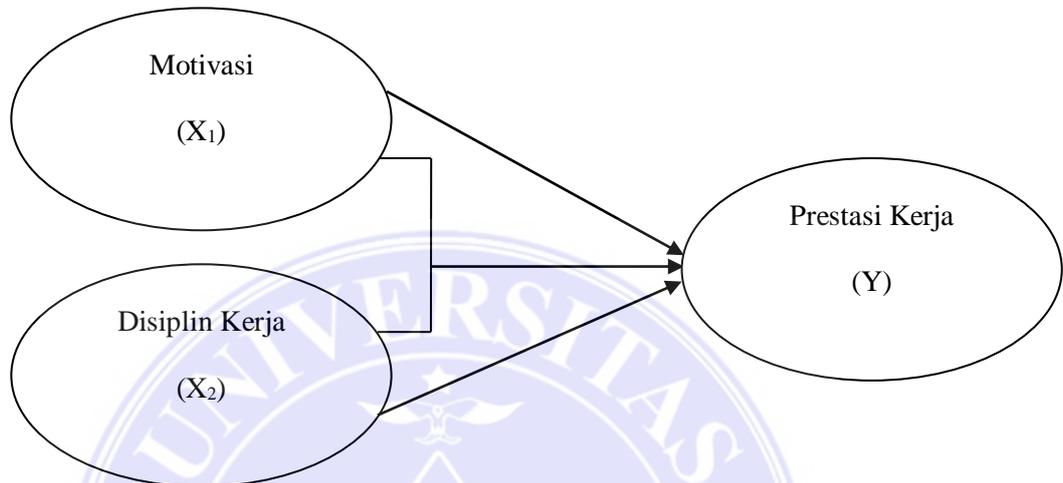
No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	M. Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dengan nilai 0,823 dan signifikan dengan nilai 0,000 terhadap kinerja, variabel motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,758 dan signifikan dengan nilai 0,000 terhadap kinerja, variabel pengembangan karier berpengaruh positif dengan nilai 0,606 dan tidak signifikan dengan nilai 0,164 terhadap kinerja.

2	M. M. Gusti (2012)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dengan nilai 0,115 dan tidak signifikan dengan nilai 0,354 terhadap kinerja, variabel motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,030 dan tidak signifikan dengan nilai 0,514 terhadap kinerja, dan variabel persepsi guru berpengaruh positif dengan nilai 0,005 dan tidak signifikan dengan nilai 0,811 terhadap kinerja.
3	Suprayitno (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dengan nilai 0,401 dan signifikan dengan nilai 0,016 terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai 0,261 dan signifikan dengan nilai 0,014 terhadap kinerja, dan variabel motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,228 dan signifikan dengan nilai 0,006 terhadap kinerja.

Sumber: Hasil kajian penulis, 2017

C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiric (Sugiyono, 2001).

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut maka hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2005:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. Petro Tanjung Sari Medan yang beralamat di Jalan Lingkar Luar Barat no. 9 Medan

3. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei 2017 sampai dengan bulan September 2017.

Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada table 3.1

Table III.1
Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan proposal	■	■	■	■																
2	Bimbingan dan Seminar Proposal					■	■	■	■	■	■										
3	Revisi Proposal										■	■	■	■							
4	Analisis Data,														■	■	■	■			
5	Bimbingan dan Seminar Hasil																		■	■	■
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau																				

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2006: 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Petro Tanjung Sari Medan sebanyak 32 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiono (2006:73) Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2002: 197) menyebutkan bahwa “Apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Menurut Usman dan Akbar (2008:181) penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus, penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau).

Berdasarkan definisi diatas, maka teknik sampel pada penelitian ini adalah sampel total (sensus), sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Petro Tanjung Sari Medan yang berjumlah 32 orang.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variable adalah pengertian variable tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian /objek yang diteliti. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja.

b. Variabel Terikat (*dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Table III.2
Definisi operasional penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka	Internal: 1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Pembayaran atau Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya Eksternal	Skala Likert

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan 	
Disiplin (X ₂)	<p>Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin preventif (mendorong karyawan agar selalu disiplin) 2. Disiplin korektif (menindak pelanggaran dengan tegas tetapi tidak keras) 3. Disiplin progresif (memberi hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang) 	Skala Likert
Prestasi (Y)	<p>Prestasi adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama 	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 19.

b. Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan PT. Petro Tanjung Sari Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber data sekunder yaitu data-data berupa catatan, literature, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkam melalui internet.

A. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

- a. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian survey lapangan terdiri dari:
 - a) Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung

dalam hal ini mengenai evaluasi motivasi dan persaingan kerja serta produktivitas kerja.

- b) Wawancara (interview) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah kepala personalia PT. Petro Tanjung Sari Medan.
- c) Daftar pertanyaan (Kuesioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada Karyawan PT. Petro Tanjung Sari Medan dengan menggunakan skala likert dengan benar (ceklist), dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi yaitu:

Tabel III.3
Skala Likert

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

- b. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi

Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005:182):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - \{(\sum X)(\sum Y)\}}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dan skor variabel (Y)

N = Jumlah responden uji coba

$\sum X$ = Jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor butir (Y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir (X) kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah skor butir (Y) kuadrat

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Syarat minimum untuk dianggap valid apabila $r \geq 0,3$ (Sugiyono, 2001:124)

untuk pengujian validitas digunakan 10 sampel pada tahap pertama penelitian sebagai data *try out*, hasil pengujian validitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{xy} \geq 0,3$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{xy} < 0,3$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

(Sugiyono, 1999:152)

Kemudian dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha=5\%$ dan $n=10$ diperoleh nilai r tabel = 0,632. Apabila r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid dan demikian juga sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> r$ tabel, maka instrumen reliable.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< r$ tabel, maka instrumen tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dapat dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005:110).

Uji normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada grafik histogram, suatu data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sisi kiri maupun sisi kanan. Pada kurva normal probability

plot, data dikatakan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan untuk memastikan secara statistik apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya (Ghozali, 2005:91). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Nilai R^2 pada estimasi model regresi.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen.
- 3) Menggunakan *variance inflation factor* dan nilai *tolerance*. Nilai multikolinieritas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Model regresi berganda harus terbebas dari gejala multikolinieritas agar dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:105). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* atau homokedastisitas. Mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan. Pendekatan pertama dapat dilakukan dengan pendekatan grafik yakni melihat grafik *Scatterplot*. Cara memprediksi pola *Scatterplot* adalah sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan kedua adalah pendekatan statistik, yaitu menggunakan uji Glejser. Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar 0,05.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa varian variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

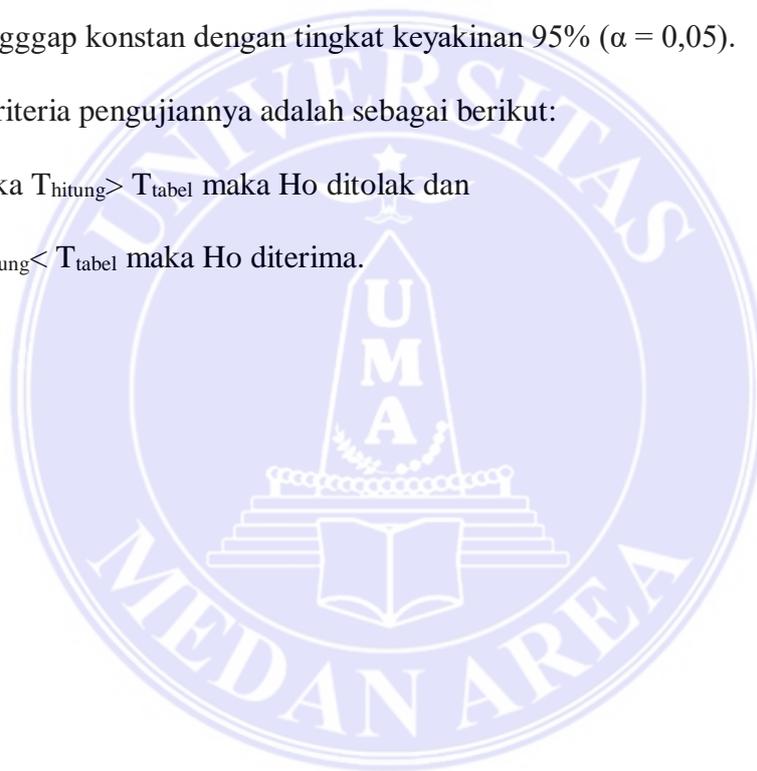
c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Eva. A. M. 2007. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Televisi Republik Indonesia (Persero) Stasiun Sulawesi Utara*.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astrabata Bali
- Hamzah B. Uno. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu P. (2013). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indra, Imam dan Siswandi. (2007). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Mitra Wacana Medika: Jakarta.
- Jewell dan Siegal, M. (1998). *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Arcan: Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Mulia. (2000). *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Penerbit Djambatan: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Siswanto Sastrodiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2001). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrino, Sadono. (2004). *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group
- Wahyuningrum. (2008). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja*. Buletin PSP. Vol 17, no. 2.
- Winardi. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

LAMPIRAN

Medan, 2017

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Karyawan
PT. Petro Tanjung Sari Medan
di**

Medan

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : YESSI MUTIA FANNY
NPM : 13.832.0151**

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Medan. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Petro Tanjung Sari Medan”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini. Saya menyadari bahwa permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(YESSI MUTIA FANNY)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Keterangan: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Identitas Responden

1. Nama	:	
2. Jabatan	:	
3. No. Responden	:	
4. Usia	:	() 20 - 30 tahun () 31 - 40 tahun () 41 - 50 tahun () > 50 tahun
5. Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
6. Masa Kerja	:	() 1 - 5 tahun () 6 - 10 tahun () 11 - 15 tahun () 16 - 20 tahun () > 20 tahun
7. Tingkat Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> Lainnya

MOTIVASI (X₁)

No.	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya senang bekerja karena dapat memenuhi kebutuhan saya					
2	Saya merasa nyaman karena bekerja di lingkungan yang aman					
3	Saya selalu memberi semangat dan saling mendukung antara rekan kerja					
4	Pujian dan motivasi pimpinan maupun sesama					

	rekan kerja meningkatkan semangat kerja saya.					
5	Saya senang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
6	Bagi saya, pekerjaan adalah tantangan yang sangat menyenangkan					
7	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik dan bertanggung jawab					
8	Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan instansi dan diri sendiri					
9	Saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk pengembangan karir ke depan					
10	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang saya raih					

DISIPLIN KERJA (X₂)

No.	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan selalu datang bekerja tepat waktu					
2	Karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam setiap pekerjaan yang diberikan					
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan					
4	Karyawan selalu memperhatikan dan mematuhi prosedur kerja dan peraturan instansi					
5	Karyawan selalu memberi tahu lebih dahulu (surat izin) bila tidak dapat masuk kerja					
6	Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan atau tempat kerja selama jam kerja					
7	Karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai aturan					
8	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan					
9	Karyawan setuju dengan sanksi yang diberikan pimpinan bila terdapat pelanggaran aturan					
10	Karyawan merasa kedisiplinan akan tercipta bila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					

PRESTASI KERJA (Y)

No.	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan memiliki kualitas yang dapat diandalkan karena selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai					
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan					
3	Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut					
4	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
5	Karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
6	Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan					
7	Menurut saya, inisiatif karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan merasa disiplin kerja yang diterapkan selama ini mampu meningkatkan kinerja Karyawan.					
9	Karyawan merasa hasil kerja dapat mencerminkan semangat kerja seorang Karyawan.					
10	Menurut saya, produktivitas seorang Karyawandapat dilihat dari kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					

LAMPIRAN

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No. Responden	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
9	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
10	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
11	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	39
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
15	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Total	137	142	137	138	133	131	139	140	137	141	1375

Variabel Motivasi (X₁)

No. Responden	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	35
8	2	4	3	2	5	2	5	4	4	3	34
9	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	40
10	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	38
11	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	34
12	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	39
13	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	33
14	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	43
15	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	32
16	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	43
17	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	40
18	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	33
19	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	43
20	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	42
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	44
23	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
25	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
26	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	43
27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Total	126	127	120	116	131	124	136	136	138	130	1284

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No. Responden	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	36
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	37
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
10	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
11	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
12	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	41
17	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
Total	135	134	136	140	134	137	135	136	137	140	1364

Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >50 tahun	1	3,1	3,1	3,1
20-30 tahun	26	81,3	81,3	84,4
31-40 tahun	3	9,4	9,4	93,8
40-50 tahun	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	68,8	68,8	68,8
Perempuan	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	17	53,1	53,1	53,1
6-10 tahun	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	9,4	9,4	9,4
S1	1	3,1	3,1	12,5
SLTA	28	87,5	87,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Frekuensi Jawaban Responden

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	4	12,5	12,5	21,9
	4	17	53,1	53,1	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	5	15,6	15,6	18,8
	4	20	62,5	62,5	81,3
	5	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	9	28,1	28,1	37,5
	4	13	40,6	40,6	78,1
	5	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	25,0	25,0	25,0
	3	4	12,5	12,5	37,5
	4	12	37,5	37,5	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9,4	9,4	9,4
	4	23	71,9	71,9	81,3
	5	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12,5	12,5	12,5
	3	3	9,4	9,4	21,9
	4	18	56,3	56,3	78,1
	5	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	75,0	75,0	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	4	21	65,6	65,6	68,8
	5	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	20	62,5	62,5	65,6
	5	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,3	6,3	6,3
	3	2	6,3	6,3	12,5
	4	20	62,5	62,5	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	23	71,9	71,9	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,3	6,3	6,3
	4	22	68,8	68,8	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	22	68,8	68,8	71,9
	5	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,3	6,3	6,3
	4	16	50,0	50,0	56,3
	5	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,3	6,3	6,3
	4	22	68,8	68,8	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	1	3,1	3,1	6,3
	4	18	56,3	56,3	62,5
	5	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	23	71,9	71,9	75,0
	5	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	1	3,1	3,1	6,3
	4	19	59,4	59,4	65,6
	5	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	1	3,1	3,1	6,3
	4	18	56,3	56,3	62,5
	5	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	1	3,1	3,1	6,3
	4	15	46,9	46,9	53,1
	5	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	21	65,6	65,6	68,8
	5	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	56,3	56,3	56,3
	5	14	43,8	43,8	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	71,9	71,9	71,9
	5	9	28,1	28,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	68,8	68,8	68,8
	5	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	2	6,3	6,3	9,4
	4	20	62,5	62,5	71,9
	5	9	28,1	28,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,3	6,3	6,3
	3	2	6,3	6,3	12,5
	4	19	59,4	59,4	71,9
	5	9	28,1	28,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	65,6	65,6	65,6
	5	11	34,4	34,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	62,5	62,5	62,5
	5	12	37,5	37,5	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Q29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	71,9	71,9	71,9
5	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Q30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	59,4	59,4	59,4
5	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
7	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
8	2	4	3	2	5	2	5	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
9	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
10	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Prestasi Kerja (Y)

		Correlations										
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	prestasi kerja
Q1	Pearson Correlation	1	.606	.836**	.836**	.504	.170	.284	.557	.557	.689*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.063	.003	.003	.137	.638	.427	.094	.094	.028	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q2	Pearson Correlation	.606	1	.612	.612	.467	.187	.356	.816**	.816**	.356	.814**
	Sig. (2-tailed)	.063		.060	.060	.174	.604	.312	.004	.004	.312	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q3	Pearson Correlation	.836**	.612	1	1.000**	.286	.459	.218	.500	.500	.764*	.637*
	Sig. (2-tailed)	.003	.060		.000	.424	.182	.545	.141	.141	.010	.048
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q4	Pearson Correlation	.836**	.612	1.000**	1	.286	.459	.218	.500	.500	.764*	.637*
	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.000		.424	.182	.545	.141	.141	.010	.048
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q5	Pearson Correlation	.504	.467	.286	.286	1	.197	.842**	.714*	.714*	.530	.815**
	Sig. (2-tailed)	.137	.174	.424	.424		.586	.002	.020	.020	.115	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q6	Pearson Correlation	.170	.187	.459	.459	.197	1	.100	.229	.229	.350	.714*
	Sig. (2-tailed)	.638	.604	.182	.182	.586		.783	.524	.524	.321	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q7	Pearson Correlation	.284	.356	.218	.218	.842**	.100	1	.655*	.655*	.524	.653*
	Sig. (2-tailed)	.427	.312	.545	.545	.002	.783		.040	.040	.120	.041
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q8	Pearson Correlation	.557	.816**	.500	.500	.714*	.229	.655*	1	1.000**	.655*	.942**
	Sig. (2-tailed)	.094	.004	.141	.141	.020	.524	.040		.000	.040	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q9	Pearson Correlation	.557	.816**	.500	.500	.714*	.229	.655*	1.000**	1	.655*	.942**
	Sig. (2-tailed)	.094	.004	.141	.141	.020	.524	.040	.000		.040	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q10	Pearson Correlation	.689*	.356	.764*	.764*	.530	.350	.524	.655*	.655*	1	.713*
	Sig. (2-tailed)	.028	.312	.010	.010	.115	.321	.120	.040	.040		.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
prestasi kerja	Pearson Correlation	.751**	.814**	.637*	.637*	.815**	.784**	.653*	.942**	.942**	.713*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.048	.048	.004	.005	.041	.000	.000	.021	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,895	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q21	38,69	11,448	,726	,695	,862
Q22	38,53	11,805	,644	,605	,868
Q23	38,69	12,931	,350	,510	,886
Q24	38,66	11,910	,664	,754	,867
Q25	38,81	10,996	,631	,682	,870
Q26	38,88	11,661	,381	,529	,898
Q27	38,63	11,726	,705	,651	,864
Q28	38,59	11,475	,772	,841	,859
Q29	38,69	11,964	,670	,758	,867
Q30	38,56	11,351	,800	,776	,857

Variabel Motivasi (X₁)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Motivasi
Q1	Pearson Correlation	1	.504	.542	.542	.000	.422	-.118	.118	.271	.290	.886**
	Sig. (2-tailed)		.138	.105	.105	1.000	.225	.745	.745	.449	.417	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q2	Pearson Correlation	.504	1	.557	.051	.557	.144	.122	-.284	.093	.199	.861**
	Sig. (2-tailed)	.138		.094	.889	.094	.691	.738	.427	.799	.582	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q3	Pearson Correlation	.542	.557	1	.659*	.375	.444	.218	.218	.375	.134	.779**
	Sig. (2-tailed)	.105	.094		.038	.286	.198	.545	.545	.286	.713	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q4	Pearson Correlation	.542	.051	.659*	1	.091	.495	.417	.615	.318	.194	.792**
	Sig. (2-tailed)	.105	.889	.038		.803	.146	.231	.058	.370	.591	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q5	Pearson Correlation	.000	.557	.375	.091	1	-.111	.764*	.218	.375	.134	.798**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.094	.286	.803		.760	.010	.545	.286	.713	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q6	Pearson Correlation	.422	.144	.444	.495	-.111	1	-.024	.461	.444	.356	.721*
	Sig. (2-tailed)	.225	.691	.198	.146	.760		.947	.180	.198	.312	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q7	Pearson Correlation	-.118	.122	.218	.417	.764*	-.024	1	.524	.218	.175	.719*
	Sig. (2-tailed)	.745	.738	.545	.231	.010	.947		.120	.545	.629	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q8	Pearson Correlation	.118	-.284	.218	.615	.218	.461	.524	1	.764*	.467	.723*
	Sig. (2-tailed)	.745	.427	.545	.058	.545	.180	.120		.010	.174	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q9	Pearson Correlation	.271	.093	.375	.318	.375	.444	.218	.764*	1	.468	.732*
	Sig. (2-tailed)	.449	.799	.286	.370	.286	.198	.545	.010		.173	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q10	Pearson Correlation	.290	.199	.134	.194	.134	.356	.175	.467	.468	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.417	.582	.713	.591	.713	.312	.629	.174	.173		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
motivasi	Pearson Correlation	.886**	.861**	.779**	.792**	.798**	.721*	.719*	.723*	.732*	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.002	.001	.004	.004	.004	.004	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.774	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	36,19	14,480	,641	,613	,725
Q2	36,16	16,007	,547	,529	,743
Q3	36,38	14,694	,570	,700	,736
Q4	36,50	13,355	,594	,685	,734
Q5	36,03	18,612	,140	,515	,785
Q6	36,25	15,806	,403	,336	,763
Q7	35,88	18,242	,292	,504	,772
Q8	35,88	17,403	,336	,424	,768
Q9	35,81	16,996	,510	,614	,753
Q10	36,06	16,577	,385	,573	,763

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	disiplin kerja
Q1	Pearson Correlation	1	.667*	.062	.156	.500	.440	.167	.843**	.905**	.745*	.775**
	Sig. (2-tailed)		.035	.865	.667	0.238	0.308	.645	.002	.000	.013	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q2	Pearson Correlation	.667*	1	.093	.156	.670	.323	.250	.361	.643*	.280	.754**
	Sig. (2-tailed)	.035		.799	.667	0.038	.363	.486	.305	.045	.434	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q3	Pearson Correlation	.062	.093	1	.783**	.415	.240	.836**	.425	.292	.415	.713*
	Sig. (2-tailed)	.865	.799		.007	.233	.505	.003	.221	.413	.233	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q4	Pearson Correlation	.156	.156	.783**	1	.180	.200	.547	.508	.290	.349	.698*
	Sig. (2-tailed)	.667	.667	.007		0.531	0.438	.102	.134	.416	.323	.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q5	Pearson Correlation	.720	.300	.415	.410	1	.866**	.559	.269	.319	.500	.670*
	Sig. (2-tailed)	0.108	0.328	.233	0.300		.001	.093	.452	.368	.141	.034
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q6	Pearson Correlation	.510	.323	.240	.309	.866**	1	.323	.311	.184	.577	.668*
	Sig. (2-tailed)	0.438	.363	.505	0.338	.001		.363	.382	.610	.081	.035
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q7	Pearson Correlation	.167	.250	.836**	.547	.559	.323	1	.542	.429	.559	.762*
	Sig. (2-tailed)	.645	.486	.003	.102	.093	.363		.106	.217	.093	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q8	Pearson Correlation	.843**	.361	.425	.508	.269	.311	.542	1	.877**	.942**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.002	.305	.221	.134	.452	.382	.106		.001	.000	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q9	Pearson Correlation	.905**	.643*	.292	.290	.319	.184	.429	.877**	1	.799**	.657*
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.413	.416	.368	.610	.217	.001		.006	.039
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Q10	Pearson Correlation	.745*	.280	.415	.349	.500	.577	.559	.942**	.799**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.013	.434	.233	.323	.141	.081	.093	.000	.006		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
disiplin kerja	Pearson Correlation	.775**	.754**	.713*	.698*	.670*	.668*	.762*	.823**	.657*	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.021	.022	.034	.035	.010	.003	.039	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,877	10

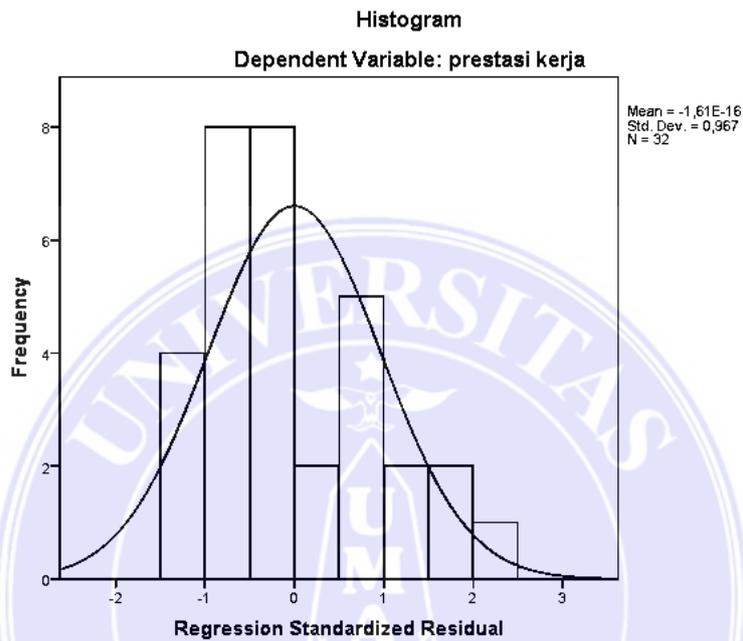
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	38,41	15,346	,338	,743	,881
Q12	38,44	15,028	,379	,641	,879
Q13	38,38	14,113	,659	,819	,861
Q14	38,25	14,129	,521	,628	,870
Q15	38,44	13,867	,686	,825	,859
Q16	38,34	13,007	,693	,748	,857
Q17	38,41	13,926	,742	,906	,856
Q18	38,38	13,016	,705	,865	,856
Q19	38,34	13,072	,678	,800	,858
Q20	38,25	13,161	,629	,790	,863

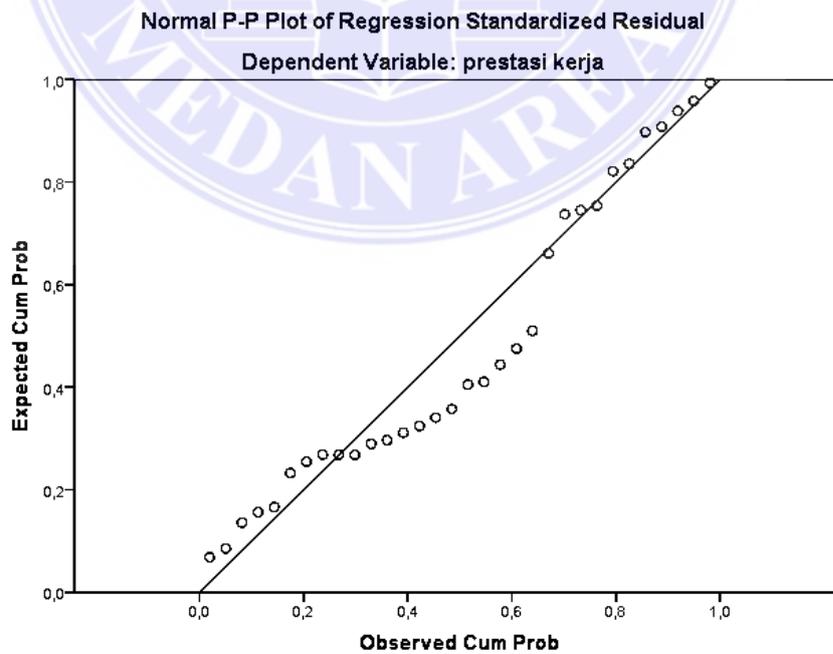
Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Histogram



Normal Probability Plot



Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.30438668
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.427

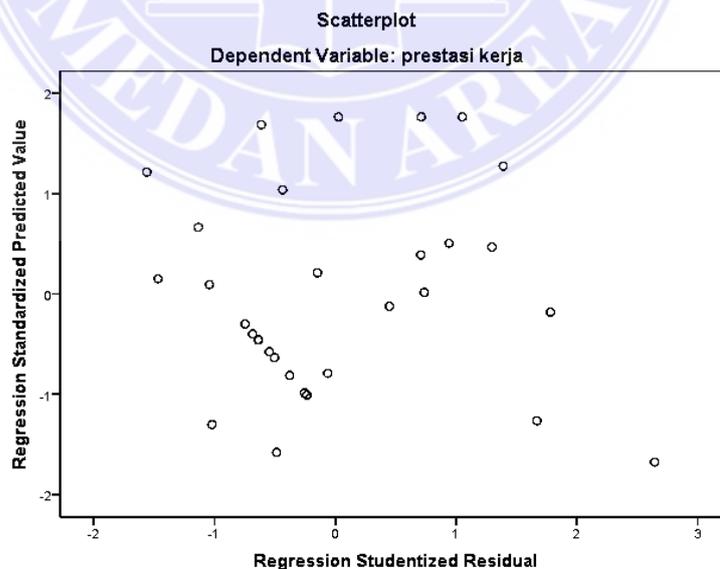
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2) Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,701	0,685		2,484	0,019		
1 motivasi	0,132	0,134	0,155	0,983	0,334	0,905	1,105
disiplin kerja	0,485	0,145	0,527	3,352	0,002	0,905	1,105

3) Heterokedastisitas Scatter Plot dan Uji Glejser



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.167	.685		2.001	1.000
	motivasi kerja	.121	.134	.155	.882	.934
	disiplin kerja	.074	.145	.527	.712	.872

a. Dependent Variable: ABsRES1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, motivasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.307	.31471

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

b. Dependent Variable: prestasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,557	2	,779	7,863	,002 ^a
	Residual	2,872	29	,099		
	Total	4,430	31			

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

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1,701	0,685		2,484	0,019		
1	motivasi	0,132	0,134	0,155	0,983	0,334	0,905	1,105
	disiplin kerja	0,485	0,145	0,527	3,352	0,002	0,905	1,105

a. Dependent Variable: prestasi kerja