

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dPengaruh Disiplin Krja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Alam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan Insure manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya Insureling dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan Insure yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya

dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja

yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja. Tindakan disiplin (disciplinary action) sebagaimana diterangkan oleh Simamora (1996 dalam Sulistiyani & Risidah, 2003: 236) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

PT. Taspen (Persero) KCU Medan merupakan suatu perusahaan

yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan pejabat Negara. Di dalam kehidupan ini, manusia tidak dapat hidup sendiri karena manusia merupakan makhluk sosial yang bergantung pada orang lain atau

bisadikatakan hidup secara berkelompok karena manusia tidak dapat memnuhi kebutuhannya sendiri. Seseorang atau satu individu akan bergabung ke dalam sebuah organisasi agar dapat hidup berkelompok. Alasan mereka bergabung ke dalam organisasi tersebut biasanya didasarkan beberapa alasan seperti kepentingan ekonomi, sosial, politik, maupun budaya. Sementara itu sebuah organisasi di dalam usahanya juga memerlukan beberapa individu yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri.berjalan tanpa adanya keterlibatan manusia di dalamnya. Maka dari itu manusia adalah 3nsure yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Karyawan suatu perusahaan memiliki motivasi kerja tentu memiliki prestasi kerja yang baik. Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah serta terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha optimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Motivasi mempunyai korelasi terhadap prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja optimal.

Hasil wawancara singkat dengan pihak PT. Taspen (Persero) KCU Medan menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan PT. Taspen (Pesrero) KCU Medan. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan dapay dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti : diberikan kebebasan berpendapat tetapi tidak mengutarakannya, insentif yang

diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, adanya pegawai yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain

yang belum mengetahui substansi dari tugas tersebut dan penghargaan yang minim dari pimpinan.

PT Taspen (Persero) KCU Medan secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. Taspen (Persero) KCU Medan menerapkan SDM berbasis kompetensi yang dibutuhkan di PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan, diantaranya adalah (1) Integritas, (2) Semangat berprestasi, (3) Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, (4) Berorientasi kepada kepuasan pelanggan dan (5) Empati.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Tahun 2020

No	KeyPerformance Indicator	Target Tetap	Persentase Pencapaian
1.	Integritas	90-100%	80%
2.	Semangat Berprestasi	90-100%	83%
3.	Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas dan Ketelitian Kerja	90-100%	85%
4.	Berorientasi kepada Kepuasan Pelanggan	90-100%	92%
5.	Empati	90-100%	90%

Sumber : PT. Taspen (Persero) KCU Medan

Berdasarkan kelima komponen pada sub bagian kompetensi wajib

dari penilaian kinerja di PT. Taspen (Persero) KCU Medan, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu integritas, semangat

berprestasi, perhatian dan kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun tersebut.

Potensi lain yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela memenuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011).

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi, dan tanggungjawab sesuai dengan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energy. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih muda untuk meencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

Tabel 1.2

Perkembangan Absensi PT.

Taspen

Sebelum	Sesudah
Tahun 2019	Tahun 2020

No	Bulan	S	I	TLB	PC	Jlh	No.	Bulan	S	I	TLB	PC	Jlh
----	-------	---	---	-----	----	-----	-----	-------	---	---	-----	----	-----

1	Jan	3	7	17	11	38	1	Jan	0	1	119	33	153
2	Feb	1	2	14	0	17	2	Feb	0	15	147	27	189
3	Mar	0	8	10	0	18	3	Mar	0	14	163	32	209
4	Apr	0	5	22	0	27	4	Apr	0	14	119	28	161
5	Mei	0	13	22	0	35	5	Mei	0	11	133	26	170
6	Juni	0	15	30	0	45	6	Juni	0	16	125	31	172
7	Juli	1	20	21	1	43	7	Juli	0	21	140	22	183
8	Agu s	0	21	15	0	36	8	Agu s	0	19	68	17	104
9	Sept	0	10	18	0	28	9	Sept	0	18	33	9	60
10	Okt	0	2	8	0	10	10	Okt	0	15	79	33	127
11	Nov	0	8	0	0	8	11	Nov	0	17	103	38	158
12	Des	0	7	21	0	28	12	Des	0	10	40	5	55
	Jumlah	5	118	198	12	333		Jumlah	0	171	1269	301	1741

Sumber : Laporan Perkembangan Absensi PT. Taspen (Persero)

Ket:

S : Sakit

I : Izin

TLB : Terlambat

PC : Pulang Cepat

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan cukup rendah Hal ini memunculkan pertanyaan apakah sistem absensi tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yang berujung kepada kinerja mereka. Pada dasarnya fenomena yang ada memperlihatkan masih

adanya karyawan yang

masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan atau datang terlambat, itu berarti mereka melalaikan tugas dan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut tentu saja akan mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan dan merupakan salah satu masalah yang terdapat di PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

Motivasi dan disiplin merupakan variabel penting yang dapat menentukan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tentu akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu, motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini akan menelaah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya memang pernah mengkaji pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi karyawan tetap saja menarik mengingat prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi berlangsungnya suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis. Dari penjelasan di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan)”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

prestasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan?

Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan

Manfaat Penulisan

1. Bagi PT.Taspen (Persero). hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat terhadap PT. Taspen (Persero)
2. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan peneliti khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia
3. Bagi pihak lain hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa Latin “movere” yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia dan bawahan khususnya. Motivasi mempersonalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko 2010:225). Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, semi pendorong utama, pendorong non material. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-faktor Motivasi

Dalam Sutrisno (2009:124) Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor eksteren yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk Hidup

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

b. Keinginan untuk Dapat Memiliki

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

c. Keinginan untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya. Untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik kehormatan yang ingin dimiliki ini harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras, memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau berja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan

Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh

masyarakat.

2. Faktor Eksternal
 - a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang Memadai

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

c. Adanya jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada di dirinya untuk perusahaan jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi, jabatan, pangkat maupun jaminan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hamzah Uno (2011:4), Ia mengatakan jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam, yakni dari dalam individu itu sendiri (intrinsic) dan sumber motivasi dari luar diri setiap orang (ekstrinsik)

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan sebuah keinginan dari dalam diri

setiap individu untuk melakukan suatu hal atau pekerjaan tertentu. Hal ini disebabkan

oleh suatu faktor pendorong yang berasal dari keinginan pribadi tanpa dipengaruhi oleh orang lain dengan hasrat agar mencapai tujuan tertentu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan sebuah keinginan pada setiap individu agar bisa melakukan sesuatu. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Kuriasari 2018)terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan kinerja karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Wibowo (2014:323) yang menjadi indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang

transportasi dan fasilitas perumahan.

2. Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain serta pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai keputusan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit.

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Hasibuan 2016 disiplin adalah

kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2014:19) disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi ataupun perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh.Hasibuan (2016:194):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut

2. Kemampuan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan

kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman yang semakin berat akan membuat pegawai takut melakukan tindak indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik karena karyawan tidak ingin diberikan hukuman oleh perusahaan.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut

Manfaat Disiplin

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012) manfaat dari disiplin kerja adalah:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaanya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar

kebijaksanaan dalam pemberian

balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplina pegawai instansi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja.
Dimana istilah prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti

apa yang telah diciptakan. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aspek-Aspek yang Dinilai dalam Prestasi Kerja

Adapun aspek-aspek dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2014) ada enam yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas, meliputi output/pengeluaran dan target kerja. Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.
3. Waktu menyelesaikan tugas. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau

waktu yang cepat dan benar.

4. Tingkat efektifitas, meliputi kesepakatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecepatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja.
5. Kemandirian dalam melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.
6. Tingkat keterlibatan, dapat dilihat dari loyalitas, efektifitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan (ability), secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.
2. Faktor motivasi, motivasi merupakan faktor yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:152) adapun indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hari kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dan menerima intruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja secara situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Peneliti Terdahulu.

Tabel 2.1

Penelitian

Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
	I Gede Widianta, I Wayan Bagia, I Wayan SUwendra (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi kasus karyawan pada Hotel Naya Gawan Ressor & Spa)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawan Ressor & Spa.
	Sirlin S. Taalipu, Robiyati Podungge, Valentina Monoarfa (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi pegawai pada dinas koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.	Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Gorontalo.

	<p>Elisabaet Girsang, Syaiful Bakrie Ambiya, Theresia Silvia Nainggolan, Meyer Simanjuntak, Deniskaria Laia. (2021)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Monte Kabupaten Karo.</p>	<p>Hasil penelitian menjelaskn bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada kantor camat Monte Kabupaten Karo.</p>
--	---	---	---

	Yufila Dua Anas, M.T. Arifin, M. Fitri (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga (Pko) Kabupaten Sikka	Penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dikantor dundas PKO kecamatan Sikka.
	Syamsibar (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas perdagangan provinsi Sulawesi Selatan..

Kerangka Pemikiran

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014) arti kerangka pemikiran adalah bentuk strategi konseptual yang mengaitkan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal ini lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan adalah Widiarta,dkk (2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja yang positif terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Taalipu,dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, Penelitian yang dilakukan oleh Anas, dkk (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Widianta,dkk (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hal itu juga bersamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang, dkk (2021) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

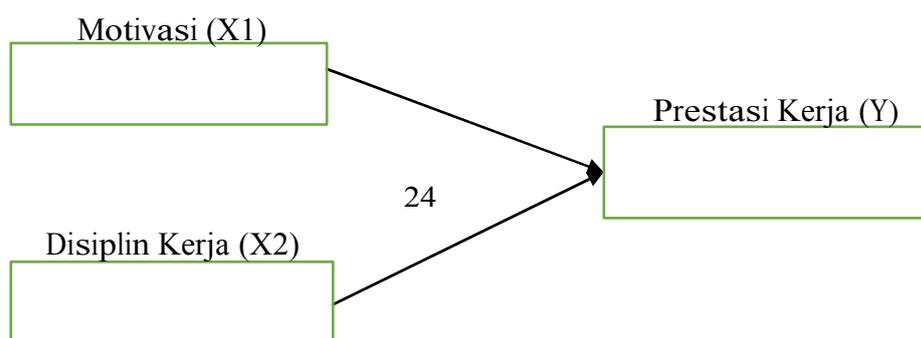
Taalipun, dkk (2021) dalam penelitian yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsibar (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widianta, dkk (2016) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Taalipu, dkk (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Gorontalo. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang, dkk (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada kantor camat Monte Kabupaten Karo.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013 : 221) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijalankan. Berdasarkan landasan teori maupun penelitian terdahulu yang telah diurikan di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu sebuah penelitian yang menyelidiki tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistic untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Tempat Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) yang berlokasi di Jl. H. Adam Malik No. 64 Medan Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan selesai.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi

Menurut Sudjana (2010:6) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitas maupun kualitas mengenai karakteristik tertentu dan semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 52 orang pegawai yang ada di PT. TASPEN (persero) KCU Medan.

Sampel

Menurut Gulo (2010:78) sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi. Sampel dalam penelitian ini

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan non probability sampling yaitu sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 orang.

Jenis Data Penelitian

Menurut Sugyono (2018:213) cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri dengan penelitian secara langsung melalui observasi dan angket atau kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diberikan langsung kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder diperoleh dari profil perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:137) metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara.

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan

gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Skala Penelitian

Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugitono, 2012:132). Di dalam skala likert setiap pertanyaan mempunyai bobot nilai masing-masing. Berikut adalah ukuran dari setiap skor.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2016:146) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

Motivasi (x1)	Menurut Handoko (2010:225) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan tertentu guna mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Desain pekerjaan 3. Kepuasan 4. Keadilan 5. Penetapan tujuan 	Skala Likert
Disiplin	Menurut Rivai (2014)	1. Tujuan dan	

Kerja (x2)	disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan	Skala Likert
Prestasi Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja	1. Kesetiaan 2. Prestasi 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan	Skala Likert

Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS for window 25. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu analisis kuantitatif, yaitu dengan analisis data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang di dapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrument, diantaranya metode Korelasi Bivariate Pearson dan metode Corrected Item Total

Corelation. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian. Adapun beberapa kriteria pengujiannya, yaitu:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Jika koefisien Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal ataupun mendekati normal, berarti model regresi bisa diinginkan. Dalam penelitian ini akan digunakan metode skewnes dan kurtosis untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewnws dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewnws adalah nilai skewnws dibagi dengan standar error skewnws, sedangkan rasio kurtosis adalah nilai kurtosisi dibagi dengan standar error kurtosis.

Sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewnes berada diantara - 2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation (VIF). Jika $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan karena kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan mengganti grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh. Untuk membuktikan hipotesis wala tentang pengaruh motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Suatu perhitungan statistic dikatakan signifikan apabila nilai uji statistic berada dalam daerah

H0 diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X1= Variabel

independen X2=

Variabel independen a=

Konstanta

b_1, b_2, b_n = angka arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun perumusan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) terjadi penurunan.

Uji Parsial (t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan t_{tabel} .
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
 - a. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
 - b. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Uji Simultan (f)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan dengan ketentuan:

1. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} secara bersamaan variabel bebas dengan F_{tabel} .
 - a. H_0 ditolak: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. H_0 diterima: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
 - a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Semakin besar nilai determinasinya maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian

Menurut Ghozali (2009:83): hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti terhadap variable terikat. Sebaliknya jika variable bebas terhadap variable terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variable bebas terhadap variable terikat.