



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO), TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

SUSANTI
NPM: 1515310285

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan merupakan salah satu perusahaan yang di miliki oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan ini bergerak dibidang keuangan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut perusahaan harus di dukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui dari variabel Disiplin Kerja dan motivasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 66 pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner dan observasi. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi program SPSS versi 20.00, maka di dapatkan hasil sebagai berikut: diperoleh hasil uji-F terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. Berdasarkan Uji-t variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan Branch is one of the companies owned by State-Owned Enterprises (SOEs), this company is engaged in finance. In carrying out its business activities the company must be supported by competent human resources, so that the company's vision, mission and goals can be achieved. This study aims to analyze, test and find out from the Work Discipline and motivation variables simultaneously and partially on the performance of employees in the office of PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan Branch. This study uses a quantitative method with a sample of 66 employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan Branch. The research instrument used was a questionnaire and observation. Data analysis using Multiple Linear Regression and the analytical tool used in this study was the application of SPSS version 20.00, the following results were obtained: F-test results obtained simultaneously and significantly influence between Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan Branch. Based on the t-Test work discipline variables affect the performance of employees at PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan Branch, while the motivation variable does not influence the performance of employees at PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan Branch.

Keywords: Work Discipline, Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN SIDANG.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACK.....	vii
MOTO & PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Tujuan Kinerja	12
c. Manfaat Kinerja.....	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
e. Penilaian Kinerja	18
f. Indikator Kinerja.....	20
2. Disiplin Kerja	24
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	24
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	26
c. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	27
d. Karakteristik Disiplin Kerja	28
e. Faktor-Faktor Penilaian Disiplin Kinerja.....	29
f. Indikator Disiplin Kerja	29
3. Motivasi	32
a. Pengertian Motivasi.....	32
b. Faktor-Faktor Motivasi	33
c. Tujuan Motivasi	36
d. Indikator Motivasi	36
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Konseptual	41

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	41
2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)..	42
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	43
D. Hipotesis	44
BAB III : METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
1. Lokasi Penelitian	45
2. Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	46
1. Populasi	46
2. Sampel.....	46
3. Jenis dan Sumber Data	48
D. Variable Penelitian dan Definisi Operasional	49
1. Variabel Penelitian	49
2. Defenisi Operasional	49
E. Teknik Pengumpulan Data	55
1. Kuisisioner	56
2. Observasi	57
3. Studi Pustaka	57
F. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Kualitas Data	58
a. Uji Validitas	58
b. Uji Reabilitas	59
2. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikolinearitas	61
c. Uji Heteroskedastisitas	62
3. Uji Regresi Linear Berganda	62
G. Uji Hipotesis.....	63
1. Uji t	63
2. Uji F	64
3. Uji Determinasi	64
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Hasil Penelitian	66
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	66
a. Sejarah Perusahaan.....	66
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	68
c. Struktur Organisasi.....	69
d. Pembagian Tugas dan Wewenang	70
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	76

a. Variabel X1 (Disiplin Kerja).....	76
b. Variabel X2 (Motivasi)	87
c. Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	96
4. Uji Kualitas Data.....	112
a. Pengujian Validitas	112
b. Pengujian Reabilitas.....	116
5. Uji Asumsi Klasik	118
a. Uji Normalitas Data	118
b. Uji Multikolinearitas	121
c. Uji Heteroskedastisitas.....	122
6. Uji Linear Berganda.....	123
7. Uji Hipotesis.....	125
a. Uji Parsial.....	125
b. Uji F (Uji Simultan)	127
c. Uji Determinasi	128
B. Pembahasan.....	130
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	130
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	132
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	133
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	135
A. Kesimpulan	135
B. Saran.....	136

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Pegawai BTN Tahun 2019	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	46
Tabel 3.2	Sampel Penelitian Jumlah Pegawai BTN.....	48
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel	49
Tabel 4.1	Persentase Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2	Persentase Sampel Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3	Persentase Sampel Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan.....	76
Tabel 4.5	Pertanyaan X1.1	77
Tabel 4.6	Pertanyaan X1.2.....	78
Tabel 4.7	Pertanyaan X1.3.....	79
Tabel 4.8	Pertanyaan X1.4.....	81
Tabel 4.9	Pertanyaan X1.5.....	82
Tabel 4.10	Pertanyaan X1.6.....	83
Tabel 4.11	Pertanyaan X1.7.....	85
Tabel 4.12	Pertanyaan X1.8.....	86
Tabel 4.13	Pertanyaan X2.1.....	88
Tabel 4.14	Pertanyaan X2.2.....	90
Tabel 4.15	Pertanyaan X2.3.....	91
Tabel 4.16	Pertanyaan X2.4.....	93
Tabel 4.17	Pertanyaan X2.5.....	94
Tabel 4.18	Pertanyaan Y.1	96
Tabel 4.19	Pertanyaan Y.2.....	98
Tabel 4.20	Pertanyaan Y.3.....	99
Tabel 4.21	Pertanyaan Y.4.....	100
Tabel 4.22	Pertanyaan Y.5.....	102
Tabel 4.23	Pertanyaan Y.6.....	103
Tabel 4.24	Pertanyaan Y.7.....	104
Tabel 4.25	Pertanyaan Y.8.....	106
Tabel 4.26	Pertanyaan Y.9.....	107
Tabel 4.27	Pertanyaan Y.10.....	109
Tabel 4.28	Pertanyaan Y.11.....	110
Tabel 4.29	Uji Validitas (X1).....	113
Tabel 4.30	Uji Validitas (X2).....	114
Tabel 4.31	Uji Validitas (Y).....	115
Tabel 4.32	Uji Reabilitas (X1).....	116
Tabel 4.33	Uji Reabilitas (X2).....	117
Tabel 4.34	Uji Reabilitas (Y).....	117
Tabel 4.35	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov Smirnov	120
Tabel 4.36	Hasil Uji Moltikolinearitas.....	121
Tabel 4.37	Hasil Uji Regeresi Linear Berganda	123
Tabel 4.38	Hasil Uji t.....	125
Tabel 4.39	Hasil Uji F.....	127
Tabel 4.40	Hasil Uji Determinasi.....	129
Tabel 4.41	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	130

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BTN Cabang Medan	69
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	118
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	119
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	122

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H . Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP selaku Dosen Pembimbing II.
6. Teristimewah untuk Ayahanda Sukardi dan Ibunda Suriani serta Abangda Tercinta Suwandi.S.E. Terima kasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan doa, dukungan,motivasi sekaligus doa restu yang sangat

mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalas kebaikannya

7. Kepada Abangnda Tersayang Andri Pratama yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi bagi penulis.
8. Kepada kak Desy yang selalu mendukung dan memberikan semangat buat penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Dan seluruh sahabat seperjuangan Annisa putri, Khairunnisa Amelia, Rahmawati, Yolla yulika dan seluruh teman-teman khususnya stanbuk 2015 yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya skripsi ini telah terselesaikan dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sangat penulis harapkan untuk menambah wawasan dan pengalaman penulis.

Medan, November 2019

Penulis

SUSANTI
NPM. 1515310285

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini menyebabkan organisasi dituntut agar mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Semua potensi dan pencapaian pegawai didalam sebuah perusahaan dinamakan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah di tentukan)”.

Didalam perusahaan, apabila kinerja pegawai yang dimilikinya baik, mampu menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, maka perusahaan dapat dinyatakan

berhasil dalam mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi. Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh itulah yang dimaksud dengan disiplin.

Menurut Supomo (2018:134) “disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai”.

Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi, disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan disiplin kerja, pegawai hendaknya juga harus memiliki dorongan atau motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), agar pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hasibuan (2011:143) menyatakan motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun

pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Di dalam dunia usaha perusahaan yang ingin berkembang dan selalu bertahan diuntut untuk dapat mengelola kinerja pegawainya semaksimal mungkin. Agar mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai hendaknya perusahaan harus memberikan motivasi serta meningkatkan kualitas disiplin kerja para pegawainya. Perusahaan merupakan wadah bagi sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Sekelompok manusia yang dimaksud adalah pekerja atau pegawai yang terstruktur di dalam perusahaan tersebut. Dan dengan seiring perkembangan dunia usaha yang ada di Indonesia sekarang ini yang semakin bertambah dengan begitu pesatnya sehingga perusahaan diuntut untuk dapat mempertahankan kinerja pegawai dengan sangat baik sehingga mampu bersaing.

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postspaarbank* di Batavia pada tahun 1897. Salah satu cabang perusahaan ini adalah di Provinsi Sumatera Utara yaitu Medan. Sama halnya dengan perusahaan pada umumnya, Bank Tabungan Nasional (Tbk), juga memiliki kendala dalam hal kinerja pegawainya. Permasalahan tersebut terkait dengan kedisiplinan. Antara lain masalah kehadiran dan waktu masuk sesudah jam istirahat berakhir. Perusahaan sudah menjelaskan bahwa disiplin

kerja merupakan faktor yang dituntut oleh perusahaan sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam hal bekerja.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Tahun 2019
(Jumlah Karyawan 66 Orang)

No	Bulan	Karyawan Hadir Sebulan Penuh	Absen
1	Januari	62	4
2	Februari	60	6
3	Maret	62	4
4	April	63	3
5	Mei	63	3
6	Juni	61	5
Rata-Rata /bulan		61,83	4,16

Sumber : Data Internal Absensi PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Medan, 2019.

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang absen cukup tinggi, yaitu 4-5 orang perbulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur cuti pegawai maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/ bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi. Permasalahan yang dialami terkait dengan motivasi ini adalah adanya pegawai yang kurang puas dengan jenjang karir yang diberikan perusahaan. Apalagi sama-sama kita ketahui, bahwa pegawai yang bekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan merupakan orang – orang yang memiliki latar belakang pendidikan minimal D3-S1. Dengan latar pendidikan tersebut, tentu pegawai mempunyai

keinginan untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya. Rentang waktu yang diberikan untuk mendapatkan jenjang karir yang diberikan juga relatif lebih lama dibandingkan dengan perusahaan yang lainnya. Inilah yang menyebabkan para pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di paparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Pembantu Medan , dengan judul penelitian “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Pegawai belum sepenuhnya mentaati perihal peraturan kehadiran yang sudah di instruksikan oleh perusahaan.
- b. Pegawai mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.
- c. Pegawai merasa pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi jabatan yang diduduki.
- d. Pegawai merasa tidak puas dengan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini berdasarkan dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka untuk dijadikan sebagai variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan motivasi . Serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Serta mengambil 66 pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan untuk dijadikan sampel penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan ?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya dibidang manajemen . Dan nanti nya hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi bagi ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Untuk memberi gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan persepsi penulis tentang disiplin kerja dan motivasi yang dijalankan oleh perusahaan. Serta

bermanfaat bagi peneliti sebagai bentuk penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah peneliti dapatkan selama berada dibangku perkuliahan.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan perbandingan bagi para peneliti lain yang tertarik pada masalah yang terkait. Karena pada dasarnya apa yang penulis tuangkan dalam penelitian ini adalah ilmu yang diperoleh dari Universitas.

E. Keaslian Penelitian

Ada banyak penelitian yang dilakukan dengan judul tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”.

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan, dan perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian** : Pada penelitian terdahulu menggunakan model analisis regresi sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda.
- 2. Variabel Penelitian** : Pada penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel

bebas yaitu (motivasi , dan disiplin kerja) dan memiliki 1 (satu) variabel terikat yaitu (kinerja pegawai).

- 3. Jumlah Observasi/sampel (n) :** Penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 44 orang sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 66 orang.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi Penelitian :** Pada penelitian terdahulu dilakukan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tujuan, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Indra Bastian (dalam Fahmi, 2016: 176) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja pegawai jadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tetapi tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya tanpa melalui manajemen kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah di tentukan)”.

Perkembangan dan kemajuan suatu secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah di tentukan). Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas kinerja memberikan pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikan telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2013: 94) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disadarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang disadarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Tujuan kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai, tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- 6) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
- 7) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- 8) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik,
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- 10) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- 11) Memperkuat hubungan antara para pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

c. Manfaat kinerja

Menurut Handoko (2015:88) manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

- 1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi kebaikan kinerja.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

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

- 3) Keputusan-keputusan penempatan

promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- 7) Ketidak akuratan informasional
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Mengantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu dianosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

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

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

d. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016: 65-67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuantentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi

dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

- 3) Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetia karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat

waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi.

e. Penilaian Kinerja

Agar penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan

melakukan observasi. Ini sebagai mana dikatakan oleh Wirawan dalam (Fahmi, 2016 : 206) dalam rangka mengobservasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrument khusus untuk mencatat hasil observasi.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang *representative*. Menurut Ricky W.Griffin dalam (Fahmi, 2016:206) Bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- 1) Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bias bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bias memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat maupun bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan

ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang di anggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

f. Indikator kinerja

Menurut Bernadin (2010;65) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan indikator-indikator yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

4) Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

5) Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.

Ada banyak ahli yang telah mengemukakan indikator-indikator kinerja pegawai, salah satunya adalah menurut Hasibuan (2013: 95), indikator-indikator kinerja pegawai yaitu :

1) Kesetiaan

Dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4) Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6) Kerjasama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan/Keterampilan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung Jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Sedangkan menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antara karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenar-benarnya.

5) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan Keterampilan, dan Tanggung Jawab.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2014:89) bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Supomo (2018:134) “Disiplin Kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/intansi tersebut dapat tercapai”.

Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi, dengan disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Menurut Rivai (2009:825) disiplin

kerja ialah suatu alat atau cara yang digunakan suatu perusahaan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan agar taat terhadap ketentuan dan aturan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan.

Sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. pegawai yang disiplin akan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan, adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Raharjo (2012) disiplin kerja merupakan pegawai yang disiplin saat pergi kerja, saat kerja, dan saat pulang kerja, serta mengikuti aturan dalam bekerja, biasanya memiliki kinerja yang baik.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan/pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Maka dengan itu jika pegawai melakukan disiplin kerja tidak dengan paksaan maka akan terwujudnya pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo Siswanto dalam Spomo (2018:133) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tat tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan atau pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi/instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/intansi tersebut dapat tercapai.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:139) tujuan khusus dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan perasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Supomo (2018:139) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut tokoh MSDM yang bernama Veithzal Rivai (2009:827), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010), karakteristik disiplin kerja yang baik akan tercermin pada sikap pegawai meliputi sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
- 5) Meningkatnya efisien dan produktivitas kerja para pegawai.

e. Faktor-faktor Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Dharmawan (2011:48) mengemukakan faktor-faktor penilaian disiplin kerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

- 1) Absensi atau kehadiran
- 2) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
- 3) Bekerja dengan sesuai prosedur

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:134-137) indikator-indikator disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut menghargai tingkat disiplin 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 seseorang harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

- 2) Teladan Pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para pegawainya. Pemimpin harus memberikan contoh seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/instansi.

4) Keadilan

Keadilan itu mendorong terwujudnya disiplin pegawai. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai perusahaan. 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/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja. Dengan sanksi hukuman semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi disiplin pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani

dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara disiplin pegawai perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan , menurut Mangkunegara dalam Supomo (2018:138) indikator disiplin kerja terdapat empat macam, yaitu :

- 1) Tanggung jawab, setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- 2) Prakarsa, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- 3) Kerjasama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pimpinan.
- 4) Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah Balas Jasa, Keadilan , Waskat, Sanksi Hukum, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “bergerak”. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Herzberg (dalam Danang Setya Ramadhani, 2016: 36) mengemukakan “motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai”.

Hasibuan (2011:143) menyatakan motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dengan mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mau bekerja sama dengan produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2013: 184).

Sedangkan Rivai dan Sagala (2010: 155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebankan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-faktor Motivasi Menurut Sunyoto (2012: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

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

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang

diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka

c. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012: 17-18) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

d. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2018:138), mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan

terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5) Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6) Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Hasibuan (dalam Yordi Wisnu Kusuma, 2016: 4) indikator motivasi kerja adalah :

1) Kebutuhan Fisik

Ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana

pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan Sosial

Ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang menjadi indikator didalam penelitian ini adalah Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti /Tahun	Judul	Variable (X)	Variable (Y)	Model Analisi	Hasil Penelitian
1.	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan	Regresi Sederhana	disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
2.	Heni Sidanti (2015)	pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun	Lingkungan Kerja (X1) disiplin Kerja (X2) dan motivasi kerja (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
3.	Jeli Nata Liyas Dan Reza Primadi (2017)	pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat	Disiplin Kerja(X1)	Kinerja Karyawan	Regresi Sederhana	Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
4.	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta	Motivasi Kerja (X1) Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta

Bersambung ke Halaman Berikutnya...

Sambungan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

5.	Yuyun Fitri Astuti (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket
6.	Isma Yani (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari

Sumber: Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan dikolaborasi secara logis antar variabel masalah yang dianggap relevan pada situasi masalah dan identifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan survey literature (Rusiadi, 2014: 62).

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang berarti pegawai bersedia untuk mematuhi

peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam disiplin kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Supomo (2018:134) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/intansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Raharjo (2012) disiplin kerja merupakan pegawai yang disiplin saat pergi kerja, saat kerja, dan saat pulang kerja, serta mengikuti aturan dalam bekerja, biasanya memiliki kinerja yang baik. Apabila di antara pegawai sudah tidak lagi menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan menurun. Padahal kita ketahui bersama bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik sangat dibutuhkan kedisiplinan dari para pegawai.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam pencapaian yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat banyak faktor salah satu diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi. “Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, Fillmore H. Standford (dalam Mangkunegara, 2013: 93)”.

Motivasi kerja adalah “suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan

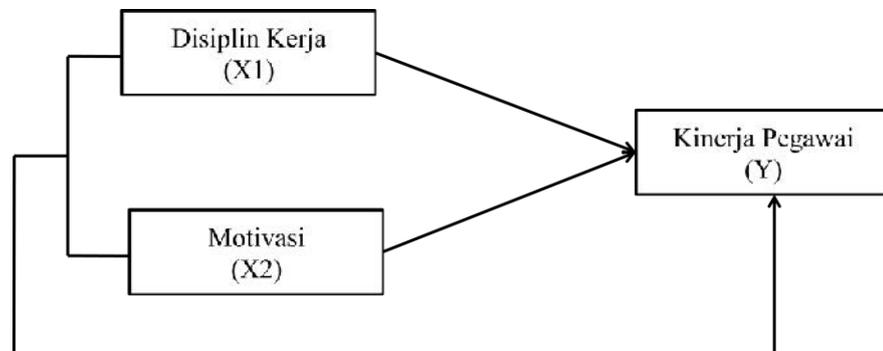
tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012: 191)". Dampak yang terjadi apabila di dalam suatu perusahaan pegawai tidak menemukan motivasi kerja, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hasibuan (2013: 94) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (2016: 65-67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Motivasi, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, maka metode kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang dapat diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. Sekaran (dalam Rusiadi, 2014:74).

Dari pengertian hipotesis diatas, maka penulis membuat perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif/kuantitatif. “Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Rusiadi (2014: 12)”.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (disiplin kerja dan motivasi kerja) yang relevan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan, serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan, yang beralamat di Jalan Pemuda No. 10A Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2019 hingga November 2019. Dan agar lebih jelas mengenai waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis membuat skedul penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																											
		Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2018				September 2019				Oktober 2019				November 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Penyusunan Proposal/Acc		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
3	Seminar Proposal																												
4	Pengolahan Data																												
5	Penyusunan Skripsi																												
6	Bimbingan Skripsi																												
7	Sidang Meja Hijau																												

Sumber : Penulis, 2018

C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada didalam sebuah wilayah penelitian (Manullang dan Manuntun, 2014: 68). Populasi yang merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan sebanyak 193 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel

yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik dari populasi yang diwakilinya (Manullang dan Manuntun, 2014: 67). Dalam penelitian ini, digunakan teknik slovin untuk mendapatkan sampel yang kemudian digunakan untuk penelitian ini.

Adapun rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah sampel

N = Ukuran Populasi

E = Presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e= 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e= 0,2 (20%) untuk pupolasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 193 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dilakukan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{193}{1 + 193(0,1)^2}$$

$$n = \frac{193}{2,93} = 65,87 \text{ atau } 66$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang.

**Tabel 3.2 Sampel Penelitian Jumlah Pegawai
Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cab. Medan**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Teller Servis	12
2.	Konsumer	16
3.	Komersial	8
4.	Administrasi	10
5.	Brachfunding sales	11
6.	Penagihan Keredit	9
Jumlah		66

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cab. Medan

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya yang berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. (Manullang dan Manuntun, 2014 : 139).

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) serta menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2013: 94).	1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran	1. Kesetiaan Dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. 2. Prestasi Kerja Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. 3. Kejujuran Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.	Likert

Bersambung ke Halaman Berikutnya...

Sambungan Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			4. Kedisiplinan	4. Kedisiplinan Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.	
			5. Kreativitas	5. Kreativitas Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.	
			6. Kerjasama	6. Kerjasama Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.	
			7. Kepemimpinan	7. Kepemimpinan Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.	
			8. Kepribadian	8. Kepribadian Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan,	

Bersambung ke Halaman Berikutnya...

Sambungan Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>9. Prakarsa</p> <p>10. Kecakapan/ keterampilan</p> <p>11. Tanggung Jawab Hasibuan (2013: 95).</p>	<p>periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.</p> <p>9. Prakarsa Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.</p> <p>10. Kecakapan/ Keterampilan Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menelaraskan bermacam- macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.</p> <p>11. Tanggung Jawab Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya , pekerjaan dan hasil kerjanya,</p>	

Bersambung ke Halaman Berikutnya...

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				sarana dan prasarana yang dipergunakan, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya. Hasibuan (2013: 95).	
2.	Disiplin Kerja	suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/intansi tersebut dapat tercapai. Supomo (2018:134).	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa	1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan seseorang ikut menghargai tingkat disiplin pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. 2. Teladan Pimpinan Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai. Karna pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para pegawainya. Pemimpin harus memberikan contoh seperti memiliki perilaku yang baik. 3. Balas Jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan	Likert

Sambungan Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>4. Keadilan</p> <p>5. Waskat</p> <p>6. Sanksi Hukum</p> <p>7. Ketegasan</p>	<p>pegawai terhadap organisasi/instansi.</p> <p>4. Keadilan Keadilan itu mendorong terwujudnya disiplin pegawai. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.</p> <p>5. Waskat Waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai perusahaan.</p> <p>6. Sanksi Hukum Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja. Dengan sanksi hukuman semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.</p> <p>7. Ketegasan Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi</p>	

Bersambung ke Halaman Berikutnya...

Sambungan Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			8. Hubungan Kemanusiaan Supomo (2018:134-137).	disiplin pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai 8. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan. Supomo (2018:134-137).	
3.	Motivasi Kerja (X2)	suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Hasibuan (2011:143)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial	1. Kebutuhan Fisik Ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya. 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja. 3. Kebutuhan Sosial Ditujukan dengan melakukan	likert

Bersambung ke Halaman Berikutnya...

Sambungan Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.</p> <p>4. Kebutuhan Akan Penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan Perwujudan Diri</p> <p>Hasibuan (2016: 145).</p>	<p>4. Kebutuhan Akan Penghargaan Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.</p> <p>5. Kebutuhan Perwujudan Diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya. Hasibuan (2016: 145).</p>	

Sumber: diolah Penulis, 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuisisioner

Menurut Manullang dan Manuntun, (2014: 87) kuisisioner adalah pertanyaan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut selanjutnya dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor jawaban yang berbeda-beda, yaitu : untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat

mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

2. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data data dengan cara mengamati/ melihat secara langsung suatu objek yang diteliti (Manullang dan Manuntun, 2014: 85).

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan observasi antara lain:

- a. Harus diketahui dimana observasi dapat dilakukan, apakah hanya ditempat-tempat pada waktu tertentu atau terjadi diberbagai lokasi ?
- b. Harus ditentukan siapa-siapa sajakah yang dapat diobservasi, sehingga benar-benar representative.
- c. Harus diketahui dengan jelas data apa yang harus dikumpulkan sehingga relevan dengan tujuan penelitian.
- d. Harus diketahui bagaimana cara mengumpulkan data, terutama berkaitan dengan izin pelaksanaan penelitian.
- e. Harus diketahui tentang cara-cara bagaimana mencatat hasil observasi.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat/menilai data-data historis/masa lalu seperti membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literature, jurnal-

jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Manullang dan Manuntun, 2014: 85).

Terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemuktahiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemuktahiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian. Dengan adanya ketiga kriteria yang digunakan, maka studi pustaka yang dilakukan akan terlengkapi.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Manullang dan Manuntun, 2014: 90).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuisisioner sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak (Manullang dan Manuntun, 2014: 92).

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* . suatu kontruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Conbach Alpha* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r alpha positif atau $> r$ tabel, maka pernyataan reliabel
- 2) Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel, maka pernyataan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas atas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak, Gujarati dalam Manullang dan Manuntun (2014: 182).

1) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan residual terstandarisasi dari sumbu horizontal (Rusiadi, 2014: 150).

Kriteria :

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

2) Uji PP-Plot

Normal probability plot, dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji kolmogrov smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati).

Kriteria:

- a) Jika nilai K hitung $< K$ tabel atau $sig. > \alpha$ maka nilai residual berdistribusi normal
- b) Jika nilai K hitung $> K$ tabel atau $sig. > \alpha$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Mutikolaritas

Menurut Gujarati dalam Manullang dan Manuntun (2014: 184) uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas

dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Gujarati dalam Manullang dan Manuntun, 2014: 184).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu guna menganalisis Disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai (Manullang dan Manuntun, 2014: 146).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \dots + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
 X1 = disiplin kerja
 X2 = motivasi
 a = Konstanta
 b₁-b₄ = Koefisien Regresi
 e = *error term*

G. Uji Hipotesis

1. Uji t (t-test)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain di anggap konstan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Manullang dan Manuntun, 2014: 146).

Kriteria :

pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini :

1) Membandingkan antara variabel t_{(tabel=t(α/2);df(n-2))}

- a) Ha diterima dan H₀ ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan
- b) Ha ditolak dan H₀ diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan.

2. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$) kriteria pengambilan keputusan Uji F dapat dilakukan dengan cara berikut (Manullang dan Manuntun, 2014: 188) :

Membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus :

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha); df(k); df(n)$$

Keterangan :

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

k = banyak koefisien regresi

n = sampel

- a) Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar

R^2 (mendeteksi 1). Semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1, berarti variabel independent memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memperediksi variasi dependent (Manullang dan Manuntun, 2014: 188).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Pada tanggal 16 Oktober 1897 Pemerintah Hindia Belanda melakukan Koninklijk Besluit No.27 Mendirikan Post Paar Bank yang kemudian terus hidup dan berkembang hingga tahun 1939, dengan tujuan mendidik masyarakat agar rajin menabung.

Pada tahun 1940 kegiatannya terganggu, dikarenakan penyerangan Jerman terhadap Netherland yang menyebabkan penarikan tabungan secara besar-besaran dalam waktu yang relatif singkat. Namun keadaan keuangan Post Paar Bank kembali membaik pada tahun 1941. Tahun 1942, Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Pemerintah Jepang. Jepang membekukan kegiatan Post Paar Bank dan mendirikan Tyokin Kyoku yang bertujuan menarik dana dari masyarakat melalui tabungan.

Proklamasi Kemerdekan RI tanggal 17 Agustus 1945 telah memberikan inspirasi kepada Bapak Darmosoetanto untuk memprakarsai pengambilalihan Tyokin Kyoku dari Pemerintah Jepang Ke Pemerintah RI dan dilakukan pergantian nama menjadi Kantor Tabungan Pos. Tugas utamanya adalah melakukan penukaran mata uang Jepang dengan ORI, tetapi kegiatannya tidak berlangsung lama

karena agresi Belanda mulai pada Desember 1946 sampai tahun 1949. Kantor Tabungan Pos dibuka kembali tahun 1949, dan nama Kantor Tabungan Pos diganti menjadi Kantor Tabungan RI.

Tanggal 9 februari 1950, hal yang terpenting bagi Bank Tabungan Negara (BTN) adalah dikeluarkannya Undang-Undang darurat No.9 Tahun 1950 yang mengubah nama “Post Paar Bank Indonesia” berdasarkan Staatsbalt No.295 tahun 1941 menjadi Tabungan Pos dan memindahkan kepengurusannya dari kementrian keuangan menjadi dibawah pengurusan Bank Central. Maka dengan itu tanggal 2 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari lahirnya Bank Tabungan Negara (BTN). Nama Tabungan Post menurut Undang-Undang darurat tersebut dikukuhkan dengan Undang-Undang No.36 Tahun 1953. Perubahan nama Bank Tabungan Post menjadi Bank Tabungan Negara didasarkan pada Perpu No.4 tanggal 23 Juni 1963 yang kemudian dikuatkan dengan Undang-Undang No.2 tanggal 25 Mei 1964.

Penegasan status Bank Tabungan Negara menjadi Bank Milik Negara ditetapkan dengan Undang-Undang No.2 Tahun 1968. Jika tugas utama saat pendirian Post Paar Bank dan Bank Tabungan Negara adalah bergerak dalam lingkup penghimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan penyaluran Kredit Pemilikan Rumah (KPR) dan untuk pertama kalinya

penyaluran KPR terjadi pada tanggal 10 Desember yang sampai sekarang diperingati sebagai hari KPR bagi BTN.

Bentuk hukum Bank Tabungan Negara mengalami perubahan lagi pada Tahun 1992, yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan pemerintah No. 24 tanggal 29 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang No.7 No.7 tahun 1992 bentuk Hukum Bank Tabungan Negara berubah menjadi Perseroan. Sejak itu nama Bank Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Berdasarkan kajian konsultan independent, Price Water House Coopers, Pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No.5-544/MMBU/2002 memutuskan PT.Bank Tabungan Negara (Persero) menjadi Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan subsidi.

b. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menjadi Bank yang terdepan dalam pembiayaan perumahan.

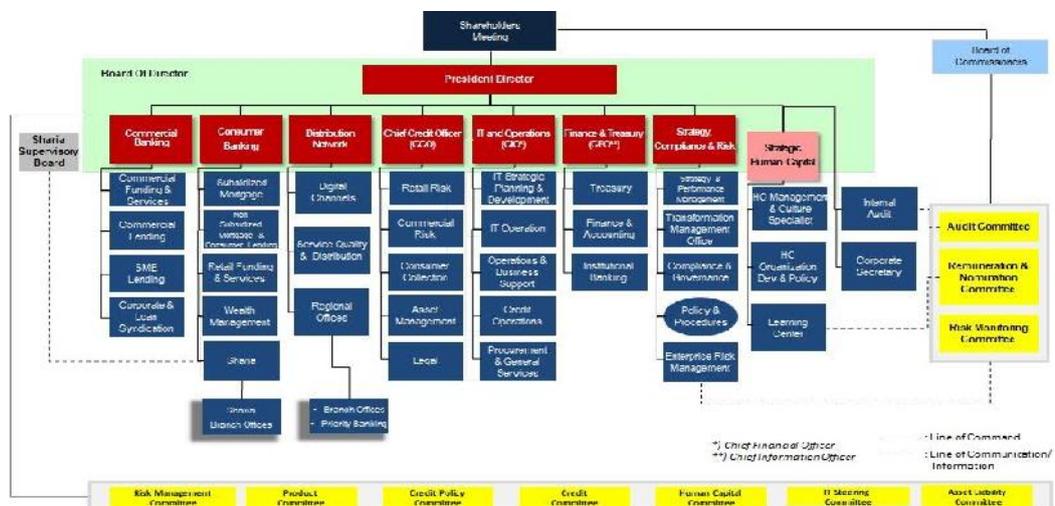
Misi Perusahaan

- 1) Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
- 2) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini.

- 3) Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, professional dan memiliki integritas yang tinggi.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tercapinya tujuan organisasi diperlukan suatu wadah untuk mengatur semua aktivitas maupun kegiatan instansi tersebut. Penempatan individu setiap pekerja atau pegawai harus didasari dengan kriteria-kriteria yang cocok bagi pegawai tersebut dan juga tempat dimana pegawai tersebut ditempatkan. Begitu pula Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan dalam menyusun struktur organisasinya secara sistematis sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dapat dilihat pada struktur organisasi dibawah ini.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank BTN kantor Cabang Medan
 Sumber: www.btn.co.id

d. Pembagian Tugas Dan Wewenang

PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan memiliki pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan dan jobdes nya masing-masing

1) *Branch Manager (Kepala Cabang)*

Bertanggung jawab atas area tugasnya yaitu:

- a) Mengawasi kegiatan kantor cabang
- b) Bertanggung jawab atas target yang telah ditentukan oleh kantor pusat baik itu target pencapaian dana, kredit maupun target penurunan NPL
- c) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan cabang
- d) Bertanggung jawab atas laporan kinerja langsung kepada direktur supervise dan kantor wilayah terhadap target-target kerja yang telah ditentukan bagi setiap unit kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

2) *DBM Supporting (Deputy Branch Manager Supporting)*

DBM Supporting yaitu wakil kepala cabang yang memiliki tugas berupa:

- a) Bertanggung jawab atas kegiatan kantor cabang secara menyeluruh dalam hal support atau pendukung kegiatan bisnis.
- b) Membantu kepala cabang dalam mengawasi kegiatan dan mobilitas pegawai yang ada di cabang , cabang pembantu maupun di kantor kas.

- c) Menjadi pengawas terhadap tercapainya penurunan NPL kantor cabang.

3) DBM *Busines (Deputy Branch Manager Busines)*

DBM *Busines* yaitu wakil kepala cabang yang memiliki tugas berupa:

- a) Bertanggung jawab atas pencapaiannya kegiatan bisnis kantor cabang berupa pencapaian dana pihak ketiga, kredit komersil maupun subsidi.
- b) Bertanggung jawab atas penurunan kredit bermasalah sebelum jangka waktu 1 tahun berjalannya kredit.
- c) Menjalinkan kerjasama dengan pihak ketiga dalam pencapaian target dana maupun kredit.

4) CSMLU (*Commerical Small and Medium Lending Unit*)

Bertanggung jawab atas tugasnya yaitu berupa:

- a) Bertanggung jawab atas tercapainya kredit *commercial small* ataupun medium.
- b) Bertanggung jawab atas tercapainya target Kredit Usaha Rakyat (KUR), KUMK (Kredit Usaha Modal Kerja) atau kredit lembaga lainnya.
- c) Menjaga agar tidak terjadinya NPL terhadap kredit Comersial yaitu kredit konstruksi, KUR,dan pendanaan konstruksi lainnya

5) MCLU (*Mortgage and Consumer Lending Unit*)

Bertanggung jawab atas tugasnya berupa :

- a) Bertanggung jawab atas tercapainya kredit perumahan komersial ataupun subsidi.
- b) Bertanggung jawab atas seleksi calon debitur yang akan mengajukan kredit kepada bank.
- c) Melakukan pelayanan kredit maupun complain terhadap kredit yang telah para debitur.
- d) Melakukan pelaksanaan pelunasan kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e) Melakukan pelaksanaan analisa kredit yang akan disalurkan.
- f) Memantau dan mengawasi kredit consumer dalam jangka waktu kredit kurang dari satu tahun agar tidak terjadi kredit bermasalah.
- g) Melakukan penagihan terhadap kredit yang telah dikeluarkan oleh bank dengan jangka waktu kredit kurang dari satu tahun.

6) CCU (*Customer Care Unit*)

Bertanggung jawab atas tugasnya berupa:

- a) Melakukan pelayanan mengenai informasi produk-produk serat *fictur* yang dimiliki oleh BTN kepada nasabah.
- b) Melakukan pelayanan pembukaan tabungan, deposito maupun giro terhadap nasabah bank
- c) Melakukan monitoring terhadap sistem pelayanan pegawai bank terhadap nasabah bank.

- d) Memastikan kesesuaian data para pemilik giro bank BTN serta pengawasan terhadap Daftar Hitam Nasional yang telah dikeluarkan oleh Bank Indonesia terhadap para pemilik giro atau yang sering disebut dengan giran.

7) CCFU (*Con and Comersial Funding Unit*)

Bertanggung jawab atas tugasnya berupa:

- a) Mencari dana pihak ketiga yaitu berupa tabungan, deposito ataupun giro
- b) Menjalinkan kerja sama antara bank dengan pihak ketiga yaitu lembaga-lembaga pemerintahan, universitas, ataupun perusahaan-perusahaan lain.
- c) Melakukan kerjasama terhadap pelayanan tabungan POS ataupun transaksi yang dilakukan pada kantor POS Indonesia.
- d) Melakukan pengentrian dan maintenance debitur tabungan POS yang telah ada.
- e) Melakukan kunjungan dan sosialisasi kepada kantor POS diseluruh wilayah kerja cabang.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang diperoleh selama penelitian akan diajukan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan yang berjumlah 66 orang pegawai yang dijadikan responden. Dengan jumlah dari pertanyaan sebanyak 72 item, yang terdiri dari item pertanyaan variabel X yaitu Disiplin Kerja

(X1) dan Motivasi (X2) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) dan disediakan 5 (lima) opsi jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang diperoleh penulis dari pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-Laki	43	65,2	65,2	65,2
Valid	Perempuan	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 65,2% dari total responden. Sedangkan sisanya adalah karyawan perempuan yang berjumlah 23 orang atau sebesar 34,8% dari total responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20-25 thn	8	12,1	12,1
	25-30 thn	21	31,8	43,9
Valid	35-40 thn	22	33,3	77,3
	45-50 thn	15	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan yang menjadi responden berusia 35 – 40 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 33,3% dari total responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA/SMK	6	9,1	9,1
	D3	15	22,7	31,8
Valid	S1	31	47,0	78,8
	S2	14	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 47% dari total responden.

Tabel 4.4
Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X1) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari tujuan dan kemampuan (X_{1.1}), teladan pimpinan (X_{1.2}), balas jasa (X_{1.3}) keadilan (X_{1.4}), waskat (X_{1.5}), sanksi hukum (X_{1.6}), ketegasan (X_{1.7}), hubungan kemanusiaan (X_{1.8}). masing-masing indikator mempunyai respon yang berbeda-beda dari setiap responden. Tanggapan responden dapat di jelaskan dari hasil analisis SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini. Gambaran lengkap tentang tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d 4.12.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator tujuan dan
kemampuan
(X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki		Saya sudah mendapatkan tujuan saya bekerja di perusahaan ini		Saya berpandangan bahwasanya aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna untuk dikemudian hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	10,6	1	1,5	1	1,5
Tidak Setuju	19	28,8	3	4,5	8	12,1
Netral	7	10,6	16	24,2	8	12,1
Setuju	13	19,7	28	42,4	25	37,9
Sangat Setuju	20	30,3	18	27,3	24	36,4
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,3030		3,8939		3,9545	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator tujuan dan kemampuan yang dimiliki Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” sebanyak 20 responden (30,3 %) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,3030. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemberian tugas kepada pegawai.
- 2) Untuk item “Saya sudah mendapatkan tujuan saya bekerja di perusahaan ini” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8939. Jawaban ini menunjukkan

bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai tujuan pegawai dalam bekerja.

- 3) Untuk item “Saya berpandangan bahwasanya aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna untuk dikemudian hari” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,9545. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai aktivitas yang dilakukan pegawai berguna dikemudian hari.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan selalu memberikan contoh sikap yang baik kepada pegawai		Pimpinan menegur pegawai yang salah dengan sopan		Pimpinan tidak sungkan membantu pekerjaan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	6,1	5	7,6	5	7,6
Tidak Setuju	9	13,6	2	3,0	7	10,6
Netral	8	12,1	16	24,2	16	24,2
Setuju	24	36,4	15	22,7	20	30,3
Sangat Setuju	21	31,8	28	42,4	18	27,3
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,7424		3,8939		3,5909	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator tujuan dan kemampuan yang dimiliki Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pimpinan selalu memberikan contoh sikap yang baik kepada pegawai” sebanyak 24 responden (36,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,7424. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan

cukup baik mengenai pemimpin yang selalu memberikan contoh sikap yang baik.

- 2) Untuk item “Pimpinan menegur pegawai yang salah dengan sopan” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,8939. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemimpin yang selalu menegur pegawai yang bersalah dengan sopan.
- 3) Untuk item “Pimpinan tidak sungkan membantu pekerjaan pegawai” sebanyak 20 responden (30,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5909. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemimpin yang tidak sungkan untuk membantu pekerjaan pegawainya.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan		Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar		Gaji diberikan tepat waktu setiap bulannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,0			1	1,5
Tidak Setuju	5	7,6	10	15,2	4	6,1
Netral	15	22,7	9	13,6	9	13,6
Setuju	27	40,9	18	27,3	17	25,8
Sangat Setuju	17	25,8	29	43,9	35	53,0
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>mean</i>	3,7879		4,0000		4,2273	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator tujuan dan kemampuan yang dimiliki Tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,7879. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemberian gaji kepada pegawai.
- 2) Untuk item “Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar” sebanyak 29 responden (43,9 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan baik mengenai kesopanan pemimpin dalam menegur pegawai.
- 3) Untuk item “Gaji diberikan tepat waktu setiap bulannya” sebanyak 35 responden (53 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,2273. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan baik mengenai ketepatan waktu dalam memberikan gaji kepada pegawai.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap pegawai apabila dibutuhkan		Keadilan kebijakan promosi pegawai berlangsung dengan baik		Pimpinan memberikan sikap yang sama kepada pegawai tanpa membedakan jabatannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	10,6	10	15,2		
Tidak Setuju	8	12,1	18	27,3	3	4,5
Netral	13	19,7	5	7,6	14	21,2
Setuju	21	31,8	11	16,7	29	43,9
Sangat Setuju	17	25,8	22	33,3	20	30,3
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,5000		3,2576		4,0000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator tujuan dan kemampuan yang dimiliki Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap karyawan apabila dibutuhkan” sebanyak 21 responden (31,8 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,5. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemimpin yang membantu pemecahan masalah para pegawai.
- 2) Untuk item “Keadilan kebijakan promosi pegawai berlangsung dengan baik” sebanyak 22 responden (33,3 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,2576. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara

(Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai Keadilan kebijakan promosi pegawai.

- 3) Untuk item “Pimpinan memberikan sikap yang sama kepada pegawai tanpa membedakan jabatannya” sebanyak 29 responden (43,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan baik mengenai Pimpinan yang memberikan sikap yang sama kepada pegawai.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hasil kerja pegawai di evaluasi pimpinan		Pimpinan membimbing pegawai yang berkinerja kurang baik		Pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	3,0	2	3,0
Tidak Setuju	10	15,2	8	12,1	3	4,5
Netral	6	9,1	8	12,1	15	22,7
Setuju	28	42,4	26	39,4	16	24,2
Sangat Setuju	22	33,3	22	33,3	30	45,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,9394		3,8788		4,0455	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator tujuan dan kemampuan yang dimiliki Tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,9394. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT.

Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pengevaluasian hasil kerja pegawai.

- 2) Untuk item “Pimpinan membimbing pegawai yang berkinerja kurang baik” sebanyak 26 responden (39,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,8788. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai Pimpinan yang membimbing pegawai yang berkinerja kurang baik.
- 3) Untuk item “Pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada pegawai” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,0455. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan baik mengenai pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X_{1.6})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Peraturan kedisiplinan pegawai diterapkan pimpinan		pegawai yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan		Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7,6	4	6,1	2	3,0
Tidak Setuju	5	7,6	3	4,5	10	15,2
Netral	14	21,2	15	22,7	10	15,2
Setuju	25	37,9	28	42,4	19	28,8
Sangat Setuju	17	25,8	16	24,2	25	37,9
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,6667		3,7424		3,8333	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator sanksi hukum yang dimiliki Tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Peraturan kedisiplinan pegawai diterapkan pimpinan” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6667. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai penerapan peraturan kedisiplinan.
- 2) Untuk item “pegawai yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,7424. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.
- 3) Untuk item “Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,8333. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemberian sanksi yang diberikan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan
(X_{1.7})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan		Dalam mengutarakan pendapatnya, pimpinan saya selalu menggunakan bahasanya secara gamblang		Pimpinan saya sedikit berdiskusi dengan bawahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	7	10,6	6	9,1
Tidak Setuju	4	6,1	8	12,1	5	7,6
Netral	10	15,2	12	18,2	15	22,7
Setuju	23	34,8	22	33,3	22	33,3
Sangat Setuju	28	42,4	17	25,8	18	27,3
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	4,1061		3,5152		3,6212	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator ketegasan yang dimiliki Tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pimpinan menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,1061. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan baik mengenai pimpinan yang menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan.
- 2) Untuk item “Dalam mengutarakan pendapatnya, pimpinan saya selalu menggunakan bahasanya secara gamblang” sebanyak 22 responden (33,3 %) menyatakan setuju dengan

nilai rata-rata 3,5152. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemimpin yang menggunakan bahasanya secara gamblang.

- 3) Untuk item “Pimpinan saya sedikit berdiskusi dengan bawahan” sebanyak 22 responden (33,3 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6212. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pimpinan yang sedikit berdiskusi dengan bawahan.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan
Kemanusiaan
(X_{1.8})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawainya		Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.		Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dengan teman kerja lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5			1	1,5
Tidak Setuju	3	4,5	11	16,7	5	7,6
Netral	18	27,3	8	12,1	9	13,6
Setuju	26	39,4	21	31,8	17	25,8
Sangat Setuju	18	27,3	26	39,4	34	51,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,8636		3,9394		4,1818	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator Hubungan Kemanusiaan yang dimiliki Tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya” sebanyak 26 responden (39,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,8636. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai hubungan baik pemimpin dengan pegawainya.
- 2) Untuk item “Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik” sebanyak 26 responden (39,4 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,9394. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan.
- 3) Untuk item “Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dengan teman kerja lainnya” sebanyak 34 responden (51,5 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,1818. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan baik mengenai pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dengan teman kerja lainnya.

b. Motivasi

Variabel Motivasi (X2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kebutuhan fisik (X_{2.1}), kebutuhan rasa aman dan

keselamatan (X_{2.2}), kebutuhan sosial (X_{2.3}) kebutuhan akan penghargaan (X_{2.4}), dan kebutuhan perwujudan diri (X_{2.5}). Masing-masing indikator mempunyai respon yang berbeda-beda dari setiap responden. Tanggapan responden dapat di jelaskan dari hasil analisis SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil analisis SPSS nantinya akan mempermudah dalam membaca data deskripsi hasil analisis penelitian dalam menjawab pertanyaan kuisisioner. Adapun gambaran lengkap tentang tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 s/d 4.17.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisik
(X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai sudah terpenuhi		Tingkat kebutuhan akan pendidikan anak-anak sudah terpenuhi		Saya merasa sudah memiliki aset sepanjang saya bekerja diperusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	4	6,1	6	9,1	7	10,6
Netral	18	27,3	11	16,7	19	28,8
Setuju	28	42,4	36	54,5	30	45,5
Sangat Setuju	16	24,2	13	19,7	10	15,2
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,6667		3,5909		3,4242	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kebutuhan fisik yang dimiliki Tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai sudah terpenuhi” sebanyak 28 responden (42,4 %)

menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6667. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai.

- 2) Untuk item “Tingkat kebutuhan akan pendidikan anak-anak sudah terpenuhi” sebanyak 36 responden (54,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,5909. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kebutuhan pegawai akan pendidikan anak-anak sudah terpenuhi.
- 3) Untuk item “Saya merasa sudah memiliki aset sepanjang saya bekerja diperusahaan ini” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4242. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang merasa sudah memiliki aset sepanjang bekerja. .

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa
Aman dan Keselamatan
(X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja		Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua sudah terpenuhi		Tingkat pegamanan yang diberikan pihak perusahaan membuat saya merasa aman saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	7	10,6	5	7,6	3	4,5
Netral	19	28,8	14	21,2	19	28,8
Setuju	30	45,5	31	47,0	28	42,4
Sangat Setuju	10	15,2	16	24,2	16	24,2
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,5909		3,6818		3,8182	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan yang dimiliki

Tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,5909. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja.
- 2) Untuk item “Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua sudah terpenuhi” sebanyak 31 responden (47 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6818. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang merasa kepastian program pensiun atau hari tua sudah terpenuhi.

menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6818. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemberian kepastian program pensiun atau hari tua.

- 3) Untuk item “Tingkat pegamanan yang diberikan pihak perusahaan membuat saya merasa aman saat bekerja” sebanyak 28 responden (42,8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8182. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai tingkat pegamanan yang diberikan pihak perusahaan.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kebutuhan pensiun hari tua saya sudah dijamin		Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun)		Perusahaan memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	8	12,1	5	7,6	4	6,1
Netral	14	21,2	19	28,8	18	27,3
Setuju	30	45,5	30	45,5	28	42,4
Sangat Setuju	14	21,2	12	18,2	16	24,2
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,6061		3,7121		3,7273	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kebutuhan sosial yang dimiliki Tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Kebutuhan pensiun hari tua saya sudah dijamin” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6061. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemenuhan kebutuhan hari tua bagi pegawai.
- 2) Untuk item “Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun)” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,7121. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai perusahaan yang mensponsori acara yang dilakukan pegawai.
- 3) Untuk item “Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang bekerja” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,7374. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai perusahaan yang memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan
(X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai pegawai terbaik		Perusahaan memberikan reward kepada pegawai jika pegawai dapat meningkatkan kinerja semakin baik		Perusahaan mengadakan program pengembangan bagi pegawai yang berprestasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	6	9,1	7	10,6	7	10,6
Netral	11	16,7	19	28,8	19	28,8
Setuju	36	54,5	30	45,5	30	45,5
Sangat Setuju	13	19,7	10	15,2	10	15,2
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,6364		3,4091		3,5303	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kebutuhan akan penghargaan yang dimiliki Tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai pegawai terbaik” sebanyak 36 responden (45,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6364. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika pegawai diakui sebagai pegawai terbaik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan reward kepada pegawai jika pegawai dapat meningkatkan kinerja semakin baik” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju

dengan nilai rata-rata 3,4091. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemberian reward kepada pegawai.

- 3) Untuk item “Perusahaan mengadakan program pengembangan bagi pegawai yang berprestasi” sebanyak sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju sebanyak 7 responden (10,6%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata 3,5303. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai penngadaan program pengembangan bagi pegawai yang berprestasi.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan
Perwujudan Diri
(X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pujian diberikan pimpinan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai		Pegawai diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil		Pegawai merasa pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang sudah terpenuhi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	5	7,6	3	4,5	8	12,1
Netral	14	21,2	19	28,8	14	21,2
Setuju	31	47,0	28	42,4	30	45,5
Sangat Setuju	16	24,2	16	24,2	14	21,2
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,6364		3,7576		3,4545	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kebutuhan perwujudan diri yang dimiliki Tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pujian diberikan pimpinan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai” sebanyak 31 responden (47 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6364. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan mengenai pemberian pujian yang dilakukan oleh pimpinan.
- 2) Untuk item “Pegawai diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal” sebanyak 28 responden (42,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,8636. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif.
- 3) Untuk item “Pegawai merasa pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang sudah terpenuhi” sebanyak 30 responden (45,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,7576. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pemenuhan diri pegawai telah tercapai.

c. Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 11 (Sebelas) indikator yang terdiri dari kesetiaan (Y.1), prestasi kerja (Y.2), kejujuran (Y.3) kedisiplinan (Y.4), kreativitas (Y.5), kerjasama (Y.6), kepemimpinan (Y.7), kepribadian (Y.8), prakarsa (Y.9), kecakapan keterampilan (Y.10), tanggungjawab (Y.11). Masing-masing indikator mempunyai respon yang berbeda-beda dari setiap responden. Tanggapan responden dapat di jelaskan dari hasil analisis SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini. Gambaran lengkap tentang tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 s/d 4.28.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan
(Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya, sehingga saya tidak ingin beralih ke pekerjaan yang lain		Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari		Saya merasa loyal dengan perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	16	24,2	13	19,7	10	15,2
Netral	17	25,8	23	34,8	23	34,8
Setuju	17	25,8	23	34,8	24	36,4
Sangat Setuju	16	24,2	7	10,6	9	13,6
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,4242		3,3485		3,4697	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kesetiaan yang dimiliki Tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya merasa senang dengan pekerjaan saya, sehingga saya tidak ingin beralih ke pekerjaan yang lain” sebanyak 17 responden (25,8 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4242. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT.Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai anggar tidak ingin beralih ke pekerjaan lain.
- 2) Untuk item “Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari” sebanyak 23 responden (34,8 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3485. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang memegang teguh teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.
- 3) Untuk item “Saya merasa loyal dengan perusahaan ini” sebanyak 24 responden (36,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4697. Jawaban ini menunjukkan PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai bahwa pegawai merasa loyal dengan perusahaan ini.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan		Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik		Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi pegawai itu sendiri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	11	16,7	15	22,7	15	22,7
Netral	25	37,9	23	34,8	23	34,8
Setuju	17	25,8	27	40,9	27	40,9
Sangat Setuju	13	19,7	1	1,5	1	1,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,4697		3,3030		3,3788	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator prestasi kerja yang dimiliki Tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4697. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai penerimaan ide-ide yang diberikan pegawai.
- 2) Untuk item “Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,3030. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan

Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai penyelesaian masalah yang dilakukan oleh pegawai.

- 3) Untuk item “Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi pegawai itu sendiri” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,3788. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejujuran (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Menurut saya kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah		Kejujuran dari para pegawai merupakan faktor penting demi mewujudkan tujuan perusahaan		Perusahaan sangat mengapresiasi kejujuran setiap pegawainya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	15	22,7	12	18,2	11	16,7
Netral	23	34,8	21	31,8	22	33,3
Setuju	27	40,9	25	37,9	26	39,4
Sangat Setuju	1	1,5	8	12,1	7	10,6
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,1970		3,6970		3,4242	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kejujuran yang dimiliki Tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Menurut saya kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah” sebanyak 27 responden (40,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,1970. Jawaban ini

menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kejujuran pegawai yang sangat penting bagi perusahaan.

- 2) Untuk item “Kejujuran dari para pegawai merupakan faktor penting demi mewujudkan tujuan perusahaan” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,6970. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kejujuran dari para pegawai.
- 3) Untuk item “Perusahaan sangat mengapresiasi kejujuran setiap pegawainya” sebanyak 26 responden (39,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4242. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kejujuran pegawai yang sangat di apresiasi.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya masuk kantor tepat waktu		Kedisiplinan dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	15	22,7	16	24,2	13	19,7
Netral	31	47,0	17	25,8	23	34,8
Setuju	19	28,8	17	25,8	23	34,8
Sangat Setuju	1	1,5	16	24,2	7	10,6
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,0758		3,4848		3,3636	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kedisiplinan yang dimiliki Tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya masuk kantor tepat waktu” sebanyak 31 responden (47 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,0758. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan mengenai pegawai masuk kantor tepat waktu.
- 2) Untuk item “Kedisiplinan dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 17 responden (25,8 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,5000. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kedisiplinan pegawai yang diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Untuk item “Saya pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja” sebanyak 23 responden (34,8 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3636. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreativitas(Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar		Saya menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan saya		Saya memiliki gagasan dan ide yang berasal dari pemikiran saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	10	15,2	11	16,7	15	22,7
Netral	23	34,8	25	37,9	23	34,8
Setuju	24	36,4	17	25,8	27	40,9
Sangat Setuju	9	13,6	13	19,7	1	1,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,3485		3,4545		3,1667	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kreativitas yang dimiliki Tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar” sebanyak 24 responden (36,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4885. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang mempunyai rasa ingin tahu yang besar.
- 2) Untuk item “Saya menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan saya” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4545. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai

pegawai yang menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat.

- 3) Untuk item “Saya memiliki gagasan dan ide yang berasal dari pemikiran saya” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,1667. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki gagasan yang berasal dari pemikirannya sendiri.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya		Saya dapat bekerja dalam tim		Komunikasi antara saya dengan atasan selalu terjadi dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	15	22,7	15	22,7	12	18,2
Netral	23	34,8	23	34,8	21	31,8
Setuju	27	40,9	27	40,9	25	37,9
Sangat Setuju	1	1,5	1	1,5	8	12,1
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,0152		2,8788		3,2879	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kerjasama yang dimiliki Tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya” sebanyak 27 responden (40,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,0152. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara

(Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai hubungan kerja sama dengan sesama rekan kerja.

- 2) Untuk item “Saya dapat bekerja dalam tim” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,8788. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang dapat bekerja dalam tim.
- 3) Untuk item “Komunikasi antara saya dengan atasan selalu terjadi dengan baik” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2879. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai komunikasi antara pegawai dengan atasan.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (Y.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pemimpin menggunakan jenis kepemimpinan demokratis, sehingga saya bebas berpendapat terhadap kinerja saya dalam bekerja		Atasan sering meminta pada saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan		Atasan sering memberi ruang untuk menyampaikan kendala dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	11	16,7	15	22,7	16	24,2
Netral	22	33,3	31	47,0	17	25,8
Setuju	26	39,4	19	28,8	17	25,8
Sangat Setuju	7	10,6	1	1,5	16	24,2
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,2121		2,9848		3,3788	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kepemimpinan yang dimiliki Tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pemimpin menggunakan jenis kepemimpinan demokratis, sehingga saya bebas berpendapat terhadap kinerja saya dalam bekerja” sebanyak 26 responden (39,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2121. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai Pemimpin menggunakan jenis kepemimpinan demokratis.
- 2) Untuk item “Atasan sering meminta pada saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan” sebanyak 31 responden (47 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 2,9848. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan kurang baik mengenai atasan yang sering meminta pegawai untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.
- 3) Untuk item “Atasan sering memberi ruang untuk menyampaikan kendala dalam bekerja” sebanyak 17 responden (25,8 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,3788. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai atasan yang sering memberi ruang untuk menyampaikan kendala dalam bekerja.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian(Y.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru		Saya bisa mengkondisikan tingkah laku atau perbuatan ketika dalam keadaan sedang bekerja		Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	13	19,7	10	15,2	11	16,7
Netral	23	34,8	23	34,8	25	37,9
Setuju	23	34,8	24	36,4	17	25,8
Sangat Setuju	7	10,6	9	13,6	13	19,7
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,3636		3,4848		3,4848	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kepribadian yang dimiliki Tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru” sebanyak 23 responden (34,8%) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3636. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru.
- 2) Untuk item “Saya bisa mengkondisikan tingkah laku atau perbuatan ketika dalam keadaan sedang bekerja” sebanyak 24 responden (36,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4848. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank

Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang bisa mengkondisikan tingkah laku atau perbuatan ketika dalam keadaan sedang bekerja.

- 3) Untuk item “Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4848. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai rekan kerja bagi pegawai adalah tim untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 4.26
Penilaian Responden Terhadap Indikator Prakarsa
(Y.9)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dengan adanya pengembangan perusahaan ini maka saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik		Apakah kinerja pegawai dapat meningkat setelah mengikuti pengembangan yang dibuat oleh perusahaan		Dengan mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan, saya dapat bekerja dengan mandiri dan kreativitas saya juga meningkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	15	22,7	15	22,7	15	22,7
Netral	23	34,8	23	34,8	23	34,8
Setuju	27	40,9	27	40,9	27	40,9
Sangat Setuju	1	1,5	1	1,5	1	1,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,2121		3,2121		3,2121	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator prakarsa yang dimiliki Tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Dengan adanya pengembangan diperusahaan ini maka saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik” sebanyak 27 responden (40,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2121. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pengembangan yang dilakukan diperusahaan.
- 2) Untuk item “Apakah kinerja pegawai dapat meningkat setelah mengikuti pengembangan yang dibuat oleh perusahaan” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2121. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kinerja pegawai yang dapat meningkat setelah mengikuti pengembangan yang dibuat oleh perusahaan.
- 3) Untuk item “Dengan mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan, saya dapat bekerja dengan mandiri dan kreativitas saya juga meningkat” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2121. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai perkembangan yang dilakukan perusahaan.

Tabel 4.27
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecakapan
Keterampilan
(Y.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mudah beradaptasi dengan perbaruan teknologi dalam perusahaan		Kemajuan teknologi mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan		Saya mengambil keputusan dan menjawab kebutuhan atasan berdasarkan data yang saya miliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	12	18,2	11	16,7	15	22,7
Netral	21	31,8	22	33,3	31	47,0
Setuju	25	37,9	26	39,4	19	28,8
Sangat Setuju	8	12,1	7	10,6	1	1,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,4394		3,4394		3,0909	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator kecakapan keterampilan yang dimiliki Tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya mudah beradaptasi dengan perbaruan teknologi dalam perusahaan” sebanyak 25 responden (37,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4394. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang mudah beradaptasi perbaruan teknologi dalam perusahaan.
- 2) Untuk item “Kemajuan teknologi mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan” sebanyak 26 responden (39,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4394.

Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai kemajuan teknologi dalam mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Untuk item “Saya mengambil keputusan dan menjawab kebutuhan atasan berdasarkan data yang saya miliki” sebanyak 31 responden (47 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,0909. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang mengambil keputusan dan menjawab kebutuhan atasan berdasarkan data yang pegawai miliki.

Tabel 4.28
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab
(Y.11)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hampir setiap pekerjaan dapat saya lakukan dengan baik dan menantang		Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya		Saya bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	10	15,2	11	16,7	15	22,7
Netral	23	34,8	25	37,9	23	34,8
Setuju	24	36,4	17	25,8	27	40,9
Sangat Setuju	9	13,6	13	19,7	1	1,5
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0
<i>Mean</i>	3,4848		3,4848		3,2121	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Indikator tanggungjawab yang dimiliki Tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Hampir setiap pekerjaan dapat saya lakukan dengan baik dan menantang” sebanyak 24 responden (36,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4848. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pekerjaan yang dapat pegawai lakukan dengan baik dan menantang.
- 2) Untuk item “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya” sebanyak 25 responden (37,9 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4848. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai.
- 3) Untuk item “Saya bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam bekerja” sebanyak 27 responden (40,9 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2121. Jawaban ini menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Medan cukup baik mengenai pegawai yang bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarakan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuisisioner yang digunakan. Dengan begitu, pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuisisioner kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} dimana :

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut adalah valid atau sah
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan tersebut adalah tidak valid atau tidak sah

Hal ini bertujuan supaya setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3, maka r_{hitung} yang digunakan untuk membandingkan dengan r_{kritis} .

Mengingat r_{kritis} , yaitu 0,3 maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} dari hasil pengujian SPSS dan dapat dilihat pada

Corrected Item-Total Correlation pada tabel hasil pengujian SPSS.

pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29
Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel
Disiplin Kerja (X1)

Pertanyaan Butir ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X1.1	0,518	0,30	Valid
2	X1.2	0,689	0,30	Valid
3	X1.3	0,484	0,30	Valid
4	X1.4	0,580	0,30	Valid
5	X1.5	0,607	0,30	Valid
6	X1.6	0,735	0,30	Valid
7	X1.7	0,585	0,30	Valid
8	X1.8	0,628	0,30	Valid
9	X1.9	0,668	0,30	Valid
10	X1.10	0,511	0,30	Valid
11	X1.11	0,518	0,30	Valid
12	X1.12	0,689	0,30	Valid
13	X1.13	0,484	0,30	Valid
14	X1.14	0,580	0,30	Valid
15	X1.15	0,607	0,30	Valid
16	X1.16	0,735	0,30	Valid
17	X1.17	0,585	0,30	Valid
18	X1.18	0,628	0,30	Valid
19	X1.19	0,668	0,30	Valid
20	X1.20	0,511	0,30	Valid
21	X1.21	0,735	0,30	Valid
22	X1.22	0,585	0,30	Valid
23	X1.23	0,628	0,30	Valid
24	X1.24	0,668	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari tabel 4.29 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja sebanyak 24 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3. Diketahui seluruh pertanyaan disiplin kerja dengan $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3 telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.30
Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel
Motivasi (X2)

Pertanyaan Butir ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X2.1	0,450	0,30	Valid
2	X2.2	0,706	0,30	Valid
3	X2.3	0,656	0,30	Valid
4	X2.4	0,656	0,30	Valid
5	X2.5	0,502	0,30	Valid
6	X2.6	0,515	0,30	Valid
7	X2.7	0,590	0,30	Valid
8	X2.8	0,397	0,30	Valid
9	X2.9	0,450	0,30	Valid
10	X2.10	0,706	0,30	Valid
11	X2.11	0,656	0,30	Valid
12	X2.12	0,656	0,30	Valid
13	X2.13	0,502	0,30	Valid
14	X2.14	0,515	0,30	Valid
15	X2.15	0,590	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari tabel 4.30 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja sebanyak 15 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3. Diketahui seluruh pertanyaan disiplin kerja dengan $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3 telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.31
Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan Butir ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y.1	0,594	0,30	Valid
2	Y.2	0,687	0,30	Valid
3	Y.3	0,708	0,30	Valid
4	Y.4	0,644	0,30	Valid
5	Y.5	0,753	0,30	Valid
6	Y.6	0,753	0,30	Valid
7	Y.7	0,753	0,30	Valid
8	Y.8	0,674	0,30	Valid
9	Y.9	0,578	0,30	Valid
10	Y.10	0,607	0,30	Valid
11	Y.11	0,594	0,30	Valid
12	Y.12	0,687	0,30	Valid
13	Y.13	0,708	0,30	Valid
14	Y.14	0,644	0,30	Valid
15	Y.15	0,753	0,30	Valid
16	Y.16	0,753	0,30	Valid
17	Y.17	0,753	0,30	Valid
18	Y.18	0,674	0,30	Valid
19	Y.19	0,578	0,30	Valid
20	Y.20	0,607	0,30	Valid
21	Y.21	0,594	0,30	Valid
22	Y.22	0,687	0,30	Valid
23	Y.23	0,708	0,30	Valid
24	Y.24	0,644	0,30	Valid
25	Y.25	0,753	0,30	Valid
26	Y.26	0,753	0,30	Valid
27	Y.27	0,753	0,30	Valid
28	Y.28	0,674	0,30	Valid
29	Y.29	0,578	0,30	Valid
30	Y.30	0,607	0,30	Valid
31	Y.31	0,708	0,30	Valid
32	Y.32	0,644	0,30	Valid
33	Y.33	0,753	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari tabel 4.31 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja sebanyak 33 pertanyaan. Suatu pertanyaan

dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3. Diketahui seluruh pertanyaan disiplin kerja dengan $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3 telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji reabilitas

Tahap yang kedua dalam uji kualitas data adalah uji reabilitas. Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan telah bersifat reliabel dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner.

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* $> 0,60$ maka dapat dikatakan butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk kemudian dapat dikatakan reliabel atau andal. Reliabel dari seluruh butir pertanyaan pada kuisisioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32
Uji Reabilitas (X1) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.941	24

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,938 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari 72 butir pertanyaan (X1) Disiplin Kerja telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.33
Uji Reabilitas (X2) Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,896	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,896 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari 72 butir pertanyaan (X2) Motivasi telah reliabel.

Tabel 4.34
Uji Reabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,966	,968	33

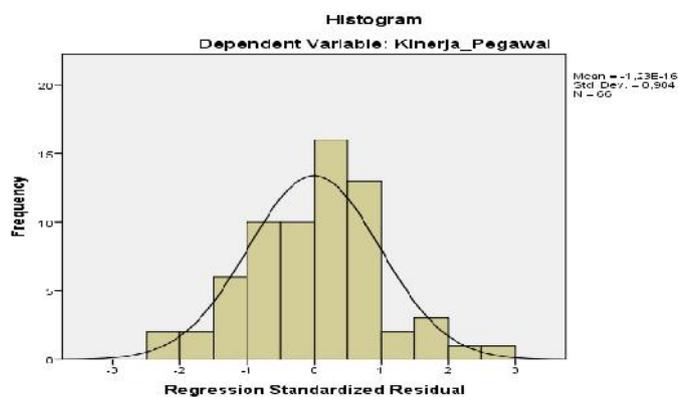
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,966 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari 72 butir pertanyaan (Y) Kinerja pegawai telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Aumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Histogram. Data dikatakan normal apabila gambar grafik membentuk lonceng dengan sumbu 0. Adapun grafik hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

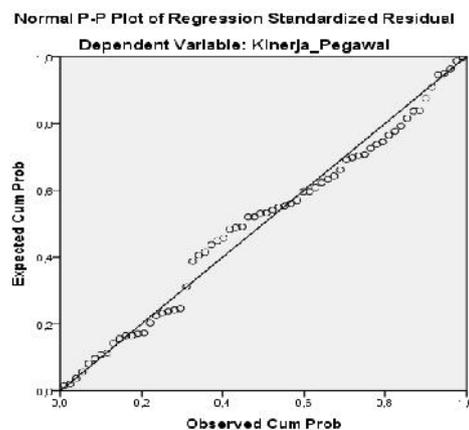


Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa gambar pada histogram memiliki grafik cembung ditengah atau

memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun ke kanan. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik uji normalitas data berdasarkan grafik histogram.

Selain dilihat melalui histogram, uji normalitas data juga dapat dilihat melalui *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas. Adapun uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3 Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat titik-titik daya yang berjumlah 66 butir titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model resgresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik *P-P Plot*, dapat digunakan

dengan melakukan pendekatan statistik menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* berikut ini :

- 1) Jika nilai sig atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal
- 2) Jika nilai sig atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal

Tabel 4.35

Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	258,9394
	Std. Deviation	35,76757
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,924

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas yakni nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* SPSS pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,924. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah berdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan pengujian asumsi klasik.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada uji ini tujuannya adalah mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independent, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerande* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 0,10$. Jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.36
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	45,327	17,609		2,574	,012		
Disiplin_Kerja	,796	,125	,630	6,356	,000	,982	1,019
Motivasi	-,140	,274	-,051	-,512	,610	,982	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

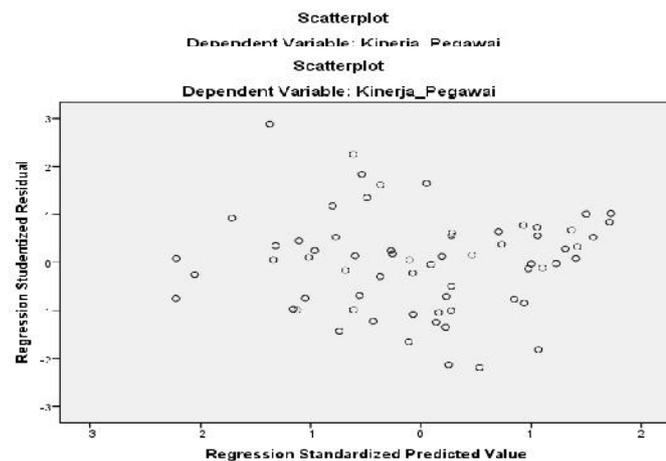
Berdasarkan tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,982 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Variabel motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,982 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Motivasi terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *Scatter Plot* yang secara valid dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 66 buah titik data menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jela, serta tersebar naik

diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah uji kesesuaian dengan uji linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel terikat.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.37
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	45,327	17,609	
1 Disiplin_Kerja	,796	,125	,630
Motivasi	-,140	,274	-,051

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa konstansa dari Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45,327. Nilai regresi

menunjukkan bahwa konstanta dari Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,796 nilai regresi dari Motivasi (X2) sebesar (-0,140). Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 45,327 + 0,796X_1 + 0,140 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) , maka Kinerja Pegawai (Y) telah memiliki nilai sebesar 45,327.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,796 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar (-0,140) satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa peningkatan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diatas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X1). Hal ini dilihat karena variabel bebas Kinerja Pegawai memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu 0,796, lalu

di ikuti oleh variabel bebas Motivasi (X2) yang memiliki nilai regresi sebesar (-0,140). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.

7. Uji Hipotesis

Didalam pengujian hipotesis ini, data yang diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00. data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

a. Uji Parsial

Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.38
Hasil Uji-t

Model		
	T	Sig
(Constant)	2,574	,012
1 Disiplin_Kerja	6,356	,000
Motivasi	-,512	,610

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Sebelum menarik kesimpulan dari hasil SPSS yang dilihat dari t hitung, terlebih dahulu dicari nilai t tabel. Untuk mendapatkan t_{tabel} maka harus diketahui nilai dari. Dan nilai df didapatkan dengan rumus :

Sedangkan nilai df didapatkan dengan rumus :

$$t_{tabel} = t(\alpha);df(k);df(n)$$

Untuk mencari t tabel digunakan $\alpha=5\%$ (0,05) maka nilai $t_{tabel} = t(0,05);df(2);df(66)$, Sehingga didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66.

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.38 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t > \alpha$

Hasil t_{hitung} sebesar 6,356 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t > \alpha$

Hasil t_{hitung} sebesar (-0,512) sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikansi 0,610 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Yang

menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah melakukan pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Hal ini bertujuan untuk mengetahui secara serempak pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.39
Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10888,908	2	5444,454	20,258	,000 ^b
	Residual	16931,592	63	268,755		
	Total	27820,500	65			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_0 . Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 20,258, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka diterima H_a dan Tolak H_0 . Oleh sebab itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai F_{tabel} dengan melihat tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} maka harus diketahui nilai dari df_1 dan df_2 . Dan nilai df didapatkan dengan rumus :

$$Df_1 = k-1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan dengan rumus :

$$Df_2 = n - k$$

Dimana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak nya sampel.

Sehingga $n = 66$ dan $k = 3$, maka :

$$Df_1 = k - 1 = 2$$

$$Df_2 = n - k = 66 - 3 = 63$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 3,14.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 3,14, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} karena 20,258 lebih besar dari 3,14. Oleh karena itu terima H_a dan tolak H_0 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (H_2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dibawah ini :

Tabel 4.40
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,391	,372	16,39376

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Hasil uji determinasi pada Tabel 4.40 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,372 yang mengindikasikan bahwa 37,2%. Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya 67,3% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang dibahas seperti kepemimpinan, pelatihan, reward, dan sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,626. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan sangat erat antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,6 – 0,79. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel

terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.41
Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

No	Nilai	Interprestasi
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Data primer diolah, 2019

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,626 yang berada pada nilai 0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah di ajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-sub berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari Analisis linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,356 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam

penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, maka kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial mampu memberikan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu “Pegawai belum sepenuhnya mentaati perihal peraturan kehadiran yang sudah diinstruksikan oleh perusahaan” telah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari Analisis linear berganda melalui uji-t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar (-0,512), dengan signifikansi 0,610. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan, maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri, maka kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan akan menurun pula. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mampu memberikan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 4

yaitu “Pegawai merasa tidak puas dengan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan” telah terjawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis linear berganda melalui uji-F, diketahui bahwa F_{hitung} yang di hasilkan sebesar 20,258 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki sebesar 3,14. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . probabiliti signifikansi yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikansi ini juga jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05 Sehingga disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah positif yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, dan motivasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan secara bersamaan.

Dengan kata lain bahwa disiplin kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, serta motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan maka kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan akan mengalami peningkatan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan telah terlaksana.

Hasil determinasi (R^2) angka *adjusted R Square* 0,372 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 37,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 37,2\% = 62,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti kepemimpinan, pelatihan, reward, dan sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian diatas dan di analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi linear berganda 0,796, t_{hitung} sebesar 6,356, dan signifikan 0,000, diketahui nilai statistik t (t_{hitung}) adalah $|6,356| > t_{tabel} |1,66|$ dengan sig dari variabel Disiplin Kerja $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi linear berganda -0,14 t_{hitung} sebesar -0,512, dan signifikan 0,610, diketahui nilai statistik t (t_{hitung}) adalah $|-0,512| < t_{tabel} |1,66|$ dengan sig dari variabel Motivasi $0,610 > 0,05$.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai f_{hitung} sebesar 49,470 dan signifikan sebesar 0,000. Diketahui $f_{hitung} 20,208 > f_{tabel} 3,14$ dan sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kebijakan perusahaan dalam memberikan gaji kepada pegawainya tepat waktu setiap bulannya. Selain itu disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan mengenai keadilan kebijakan promosi pegawai yang mempunyai nilai prestasi lebih. Solusinya adalah pimpinan memberikan penilaian langsung atas kinerja yang dilakukan oleh para pegawainya, kemudian mengumumkan hasil penilaian tersebut setiap beberapa bulan sekali dalam forum rapat yang rutin dilakukan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan terjaminnya pengamanan diperusahaan, agar pegawai merasa aman apabila mereka membawa kendaraan ketempat kerja. Selain itu disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan sistem pemberian reward kepada pegawai yang mempunyai kinerja lebih baik dari yang lainnya. Solusi nya adalah dengan memberikan uang bonus kepada pegawai diluar gaji yang dilakukan setiap bulannya. Sehingga pegawai akan semakin terpacu untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat mempertahankan pegawai yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, seperti tidak melakukan korupsi waktu dalam selama melakukan pekerjaan, dan lain sebagainya. Selain itu disarankan juga kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan team work

pegawainya. Solusinya adalah pemimpin agar tidak sungkan untuk turun langsung melihat sistem kerja pegawainya tanpa membeda-bedakan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Agar pegawai dapat menjaga kekompakan mereka selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adisasmita Raharjo. 2013. *Teori-Teori Pembangunan Ekonomi, Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Wilayah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Bernadin dan Russel. 2010. *MSDM. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco*. Bandung: PT. Amico.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Darmawan. 2011. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edison.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fahmi Irham.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Handoko, T.H. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manullang dan Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citra Pustaka.
- R. Supomo.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Yrama Widya.
- Rivai.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik (cetakan pertama)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik (cetakan kedua)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Rusiadi, dkk.2014. *Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.

Samsudin, Sadili.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sondang P. Siagian.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo.2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal dan Skripsi :

Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.

Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *JUMANT*, 9(1), 95-103.

Diakses pada tanggal 12 September 2019 pukul 21:45 WIB. Melalui:
<https://elib.unikom.ac.id/download.php?id=366982>

Damaiyanti dan I Putu Ery Setiawan. 2014. Analisis Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan PBB Terhadap PAD Kota Denpasar Tahun 2009-2013, ISSN:2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 9.1 (2014): 97-105.

Diakses pada tanggal 12 September 2019 pukul 17:09 WIB. Melalui :
<http://eprints.ums.ac.id/43082/11//daftar%20pustaka.pdf>

Diakses pada tanggal 12 September 2019 pukul 17:22 WIB. Melalui :
<http://eprints.ums.ac.id/43082/11//daftar%20pustaka.pdf>

Diakses pada tanggal 12 September 2019 pukul 21:22 WIB. Melalui:
<https://elib.unikom.ac.id/download.php?id=366982>

Hidayat, R. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.

- Kholik, K. (2017). The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi Medan.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Raharjo dan Prawatya.2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Karang Purwodadi*. Diponegoro Journal Of Management Vol. 1 No. 1.323.331
- Ramadhani Setya Danang.2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai diBalai Pembangunan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi S1 Pada UNY. Yogyakarta.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). *Consumer Behaviour In Era Millennial*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Siregar, N. (2018). Analisis produk dan citra koperasi terhadap wirausaha koperasi dalam meningkatkan industri rumah tangga pada masyarakat desa lubuk saban pantai cermin kabupaten deli serdang. *JUMANT*, 9(1), 79-93.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determing employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.

Yordi Wisno Kusuma.2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Inisiatif terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Management Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5.