



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO) Tbk UNIT CREDIT COLLECTION  
DAN RECOVERY MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**SURIAMAN GULO**

**1925310852**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SURIAMAN GULO  
NPM : 1925310852  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION DAN  
RECOVERY MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDIANARJO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : SURIAMAN GULO  
**NPM** : 1925310852  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION DAN  
RECOVERY MEDAN

MEDAN, APRIL 2021



**DR. MUHAMAD SYAIB DAULAY, SE., MM**

ANGGOTA - I

**(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)**

ANGGOTA - II

**DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)**

ANGGOTA - III

**(HARIANTO, S.E., M.M)**

ANGGOTA-IV

**(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SURIAMAN GULO  
NPM : 1925310852  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK  
MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT *CREDIT COLLECTION*  
DAN *RECOVERY* MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 23 Februari 2021



(Suriaman Gulo)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suriaman Gulo  
Tempat/Tanggal lahir : Sialogo, 04 Januari 1993  
NPM : 1925310852  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun I Sialogo Kec Lumut Kab Tapanuli Tengah

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Februari 2021

Yang membuat pernyataan



(Suriaman Gulo)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 061-8455077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SURSAMAN GIULO
Tempat/Tgl. Lahir	: SIALOGG / 04 Januari 1993
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310852
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 127 SKS, RPK 3.55
Nomor Hp	: 082276262855
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

### Judul

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan

Disini Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Ya/Tidak Perlu



Rektor I,

*(Signature)*

( Cahyo Pramoeno, S.E., M.M. )

Medan, 10 Desember 2020

Pemohon,

*(Signature)*  
( Suriaman Giulo )

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

( Dr. Ramadani Widyanarso, SE., M.M., Ph.D. )

Tanggal :

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si. )

Tanggal :

07 Desember 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

*(Signature)*

( Febrilia Lestari, ST., MSi )

Tanggal :

10 Desember 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

*(Signature)*

( Desi Nurmatari Pane, SE., MM )

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Mahasiswa : **SURIAMAN GULO**  
 NPM : **1925310852**  
 Studi : **Manajemen**  
 Jurusan : **Strata Satu**  
 Pembimbing : **Febrilian Lestario, ST., MSi**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan**

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Perbaikan pendahuluan	Revisi	
Perbaikan landasan teori	Revisi	
Acc sempro	Disetujui	
Acc sempro	Disetujui	
Perbaikan identifikasi masalah	Revisi	
ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 27 April 2021  
 Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : **SURIAMAN GULO**

NPM : **1925310852**

Studi : **Manajemen**

Tingkat : **Strata Satu**

Pembimbing : **Dewi Nurmasari Pane, SE., MM**

Skrripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan**

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
1	Acc sempro	Disetujui	
2	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 27 April 2021  
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

10 Des 2020 acc sempro

e untuk  
seminar proposal

*Dewi N.P.*  
07/12/20



*Dewi N.P.*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO), Tbk UNIT CREDIT COLLECTION  
DAN RECOVERY MEDAN**

**PROPOSAL**

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

Oleh :

**SURIAMAN GULO**  
1925310852

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

acc sidang MH

16 Feb 2021

CC untuk  
dang meja hijau -



2/02/21



  
Dewi N.P.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO) Tbk UNIT CREDIT COLLECTION  
DAN RECOVERY MEDAN

SKRIPSI

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

Oleh:

SURI AMAN GULO  
1925310852

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 25 Februari 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SURIAMAN GULO  
 Tanggal/Tgl. Lahir : SIALOGO / 04 Januari 1993  
 Orang Tua : FAESE GULO  
 NIM : 1925310852  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Jurusan Studi : Manajemen  
 No. HP : 082276282855  
 Alamat : Jl. Jamin Ginting No. 34 Medan

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan, Selanjutnya saya menyatakan

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiplitan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga : **L**

Disetujui/Ditetapkan oleh :

Hormat saya



**SURIAMAN GULO**  
 1925310852

**Widjanarko, SE., MM.**  
 Fakultas SOSIAL SAINS

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/23/2021 2:42:23 PM

Analyzed document: **SURIAMAN GULO\_1925310852\_Manajemen.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License04

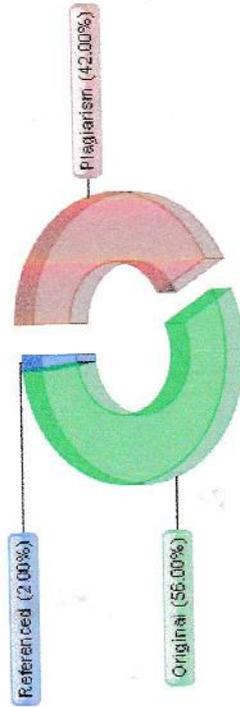
[? Comparison Panel](#) [Rewrite](#) [? Detected language](#)

[? Check type](#) [Internet Check](#)



[? Analyze document body analysis](#)

[? Rainbow chart](#)





**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3751/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SURIAMAN GULO

: 1925310852

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 25 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Februari 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: SURIAMAN GULO

: 1925310852

Tgl. : SIALOGO / 04 Januari 1993

: Jl. Jamin Ginting No. 34 Medan

: 082276282855

Drang : FAESE GULO/RASIME FAU

: SOSIAL SAINS

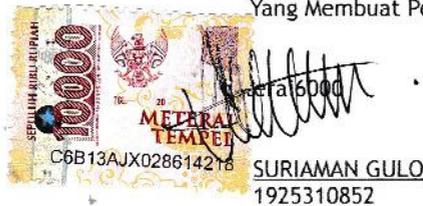
: Manajemen

: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 25 Februari 2021  
Yang Membuat Pernyataan





ACC Dll. d Lvx

U' Wf

Dewi N.P.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO) Tbk UNIT CREDIT COLLECTION  
DAN RECOVERY MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SURIAMAN GULO**  
1925310852

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



Ace Sibid kus  
Jain -  
20/9/2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI  
(PERSERO) Tbk UNIT *CREDIT COLLECTION*  
DAN *RECOVERY* MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SURIAMAN GULO  
1925310852**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

## ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan, dimana  $t_{hitung} 3,985 > t_{tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan, dimana  $t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan, dimana  $F_{hitung} 48,764 > F_{tabel} 3,14$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The research analysis aims to determine whether work discipline and motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection and Recovery Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 68 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection and Recovery Medan, where  $t_{count} 3,985 > t_{table} 1,997$  and significant  $0,000 < 0,05$ . Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection and Recovery Medan, where  $t_{count} 5,201 > t_{table} 1,997$  and significant  $0,000 < 0,05$ . Work discipline and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection and Recovery Medan, where  $F_{count} 48,764 > F_{table} 3,14$  and significant  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords : Work Discipline, Motivation and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection Dan Recovery Medan***”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection Dan Recovery* Medan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada teman-teman penulis satu kos maupun di kampus, Samuel Bangun, Selin Bangun, Setianus Waruwu, Juni Mendrofa, Mustani Mendofa, Mr Muhammad Hirzi, Gea Tarigan, Shelly Ginting, Sonya Simbolon, Sonia Simanjuntak, Bang Niko, Lidya Guru Singa, Mr Anta Pinem, Tulang Jondris, Ketua Kelas Mr. Muhammad Yusuf Fahri Tjan, serta sahabat penulis Eva Mariana Boang Manalu, Putri Caroline Ginting, Sanggita Raj, dan Natania Keloko. yang memberikan dukungan serta dorongan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua Penulis *F. Gulo* dan *R. Fau* atas semua perhatian dan dukungan serta doa yang diberikan kepada penulis. penulis juga berterima kasih kepada abang *M. Iksan Gulo*, kakak *Suarniman Gulo*, *Olina Gulo* dan adik penulis *Sri Sunarti Gulo*, *Tri Sutrianti Gulo* yang telah membantu dan memberi dukungan penulis dalam segala hal baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sampai selesai

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, April 2021  
Penulis

Suriaman Gulo  
1925310852

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Penilaian Kinerja .....	12
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja .....	16
2. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin.....	17
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	18
c. Faktor-Fakor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.....	20
e. Indikator Disiplin Kerja.....	21
3. Motivasi Kerja .....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	23
b. Manfaat Motivasi .....	24
c. Tipe – tipe Motivasi .....	25
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	26
e. Indikator Motivasi.....	27
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	30
D. Hipotesis.....	32
<b>BAB III        METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel .....	34

	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	35
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
	F. Teknik Analisis Data.....	36
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian.....	42
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
	2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	59
	4. Pengujian Asumsi Klasik .....	62
	5. Regresi Linier Berganda.....	67
	6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	68
	B. Pembahasan .....	70
	1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	70
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
	3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan.....	72
	B. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	73

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	33
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.5	Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	44
Tabel 4.6	Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	45
Tabel 4.7	Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	45
Tabel 4.8	Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	46
Tabel 4.9	Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	46
Tabel 4.10	Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	47
Tabel 4.11	Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	47
Tabel 4.12	Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	48
Tabel 4.13	Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	49
Tabel 4.14	Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	49
Tabel 4.15	Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	50
Tabel 4.16	Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	50
Tabel 4.17	Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	51
Tabel 4.18	Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	51
Tabel 4.19	Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	52
Tabel 4.20	Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	52
Tabel 4.21	Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	53
Tabel 4.22	Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	53
Tabel 4.23	Pernyataan Y.1.....	54
Tabel 4.24	Pernyataan Y.2.....	55
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3.....	55
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4.....	56
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5.....	56
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6.....	57
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7.....	57
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8.....	58
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9.....	58
Tabel 4.32	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Disiplin Kerja).....	59
Tabel 4.33	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Motivasi).....	60
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	60
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Disiplin Kerja).....	61
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Motivasi).....	61
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	62
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	64
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.41	Uji Simultan.....	68

Tabel 4.42 Uji Parsial..... 69  
Tabel 4.43 Uji Determinasi ..... 70

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.2	PP Plot Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	66

## LAMPIRAN

<b>No Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Lampiran Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2	Tabulasi dan Jawaban Responden.....	79
Lampiran 3	Daftar F.....	85
Lampiran 4	Daftar T.....	86
Lampiran 5	Prasurvei.....	87
Lampiran 6	Hasil Pengolahan SPSS.....	88

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, meningkat dan menghasilkan *output* yang optimal. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan *profit margin* yang diharapkan tidak terkecuali dengan sumber daya manusianya, dimana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu berkompetisi secara global sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menuju kompetisi yang lebih baik.

Keberadaan karyawan atau pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan baik itu perusahaan yang menghasilkan produk (*Manufacturer*) maupun perusahaan yang bergerak disektor jasa termasuk perusahaan yang bergerak disektor perbankan. Sehingga tidak mengherankan jika tuntutan perusahaan pada aspek sumber daya manusia sangat tinggi mengingat persaingan juga sangat tinggi dan ketat. Dengan demikian perusahaan juga dituntut mampu mengelola dengan baik semua *asset* yang dimiliki termasuk sumber daya manusia yang kompeten guna memastikan seluruh karyawan memiliki daya guna yang diinginkan oleh perusahaan dan selaras dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin. Pegawai atau karyawan sebagai *asset* bagi perusahaan harus dikelola dengan baik.

Pengelolaan yang benar dan tepat akan menghasilkan kinerja yang optimal dan produktif, oleh sebab itu manajemen perusahaan harus selalu mendorong agar

semua dapat produktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam dunia perbankan di Indonesia, dimana semua transaksi keuangan terkait dengan kinerja bisnis semakin maju, penggunaan teknologi semakin bervariasi, memungkinkan semuanya berjalan dengan cepat dan proses tidak berbelit-belit. Perusahaan yang memiliki prestasi yang sangat baik akan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama pada aspek penambahan nasabah atau pelanggan sebagai akibat dari membaiknya kinerja suatu perusahaan.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta dan memiliki cabang di seluruh Indonesia, dan merupakan Bank terbesar di Indonesia. Yang berdiri pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program Restrukturisasi Perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli seribu Sembilan ratus Sembilan puluh Sembilan, 4 Bank Pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi satu yaitu Bank Mandiri, dimana masing-masing Bank tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan saat ini, Bank Mandiri masih meneruskan tradisi kurang lebih 140 tahun memberikan kontribusi yang baik dalam dunia perbankan dan memajukan perekonomian Indonesia.

Berkembang pesat Bank Mandiri maka Bank Mandiri mendirikan sebuah unit *Credit Collection* dan *Recovery* Medan pada bulan maret 2005 yang bertujuan pengelolaan piutang atau *account receivable* akibat adanya perjanjian pembiayaan, Piutang atau *account receivable* itu sendiri yang dimana sebuah aset perusahaan yang ada dan tersebar di pihak lain (Debitur) yang harus di kelola dengan baik. Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari PT. Bank Mandiri

(Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Medan maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Medan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh pegawai.

Menurut Hasibuan (2015:194), “Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan memudahkan terpeliharanya tata tertib serta dapat melancarkan pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Masalah disiplin kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan dimana karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak selalu mematuhi perintah pimpinan.

Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan serta terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Masalah motivasi karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan dimana karyawan belum berupaya dalam

mengembangkan kreativitas kerja. Karyawan kurang ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi. Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan.**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu
- b. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- c. Karyawan tidak selalu mematuhi perintah pimpinan.
- d. Karyawan belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja
- e. Karyawan kurang ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.
- f. Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

### **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah dalam membatasi ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu dapat lebih fokus untuk dilakukan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka masalah yang dapat penulis rumuskan yaitu:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu petunjuk ke arah mana penelitian itu dapat dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* Dan *Recovery* Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection Dan Recovery* Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection Dan Recovery* Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja dan motivasi.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2015), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Sedangkan penelitian ini berjudul

pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection Dan Recovery* Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection Dan Recovery* Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektifitas operasional dalam organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan standar serta kriteria yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam berperan yang mereka lakukan pada suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar mendapat hasil dari tindakan yang dilakukan. Menurut Kasmir (2016:89) bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2015:45), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (2016:67), kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Menurut Dharma (2016:71), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Mathis (2015:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Robbins (2015:47) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang cukup tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik dapat menjadi modal utama bagi individu manusia sehingga mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi seorang individu dalam bekerja sangat berpengaruh dengan kemampuan atau potensi yang dimiliki, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ).

## 2) Faktor Lingkungan

Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, serta pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja serta respek yang dinamis, peluang berkarir yang baik serta fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini terkadang bagi seorang individu, lingkungan organisasi itu dapat diubah bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri.

Menurut Kasmir (2016:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

### 1) 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) Disiplin Kerja

Suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi

### 3) Lingkungan Kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dharma (2016:73) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

1) Faktor internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Contohnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi serta individu tersebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah serta orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki diri dan kemampuannya.

2) Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari beberapa kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal). Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia serta mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat. Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya

bisa digunakan sebagai analisis kebutuhan agar dilaksanakannya pelatihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

### **c. Penilaian Kinerja**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Sastrohadiwiryono (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Hasibuan (2015:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan seorang karyawan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, serta balas jasanya dinaikkan.”

Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, maka penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja seorang karyawan yang dilakukan oleh pemimpin suatu perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Dimana suatu masalah penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat serta abaik bagi karyawan maupun

perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

#### **d. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya untuk menjalankan promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sastrohadiwirjo (2016:63) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Sumber data dalam perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:79), sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator guna menentukan kebutuhan dan pelatihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai tolak ukur untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan dalam mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
- 8) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menilai perilaku serta kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan guna mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang sangat wajib dilakukan. keseimbangan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses baik yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2016:88) manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

- 1) Perbaiki kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sorang karyawan, manajer serta departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja perusahaan.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

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

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer serta demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu serta antisipasinya. Promosi ini dalam bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Serta kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* dalam departemen personalia.

7) Ketidakkuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek ini merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja dengan keakuratan akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

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

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Sastrohadiwiryono (2016:70), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Menurut Kasmir (2016:99) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati kesempurnaan dalam arti memenuhi permintaan 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 diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dari dalam tubuh pekerja itu sendiri yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan serta nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Darmawan (2017:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai

peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Menurut Siagian (2016:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin terkadang mencoba untuk mencegah kerusakan dalam arti pencegahan kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2015:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

- 1) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik biasanya, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja serta memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang cukup wajar, karena para pegawai akan menerima.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam rungan lingkup perusahaan, semua karyawan dapat memperhatikan bagaimana pimpinan bisa menegakkan disiplin dirinya serta bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya serta ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa saja merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya serta aturan sudah pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin yang tidak akan dapat terlaksana dalam suatu perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk agar dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya suatu kompensasi dapat mempengaruhi berdirinya disiplin.

Para pegawai dapat mematuhi aturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat imbalan yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam kegiatan yang sering dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat serta sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Jika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

7) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan sedikit perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Terkadang keluhan dan kesulitan karyawan ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

**d. Manfaat Dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2016:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain”:

- 1) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 2) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
- 3) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan yang membahas tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu daerah yang berkembang dalam pergaulan masyarakat dan dianggap sebagai suatu pedoman dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2017:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus benar-benar jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Ketegasan
- 3) Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 4) Hubungan kemanusiaan  
Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.
- 5) Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.
- 6) Waskat  
Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 7) Sanksi hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

#### 8) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

#### 9) Keadilan

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

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Menurut Mangkunegara (2015:63), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Danim (2017:4), motivasi adalah kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Siagian (2016:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Karyawan merasa termotivasi, jika merasa tindakannya mengarah pada suatu pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan keberlangsungan hidup. Karyawan yang termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik. walaupun demikian, sebagian besar dari kita wajib diberi motivasi. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang amat besar untuk memotivasi karyawannya agar bekerja sebaik-baiknya. Manajer memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal insentif yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

#### **b. Manfaat Motivasi**

Motivasi menjelaskan dengan adanya orang berperilaku tertentu untuk mengapai serangkaian tujuan. Teori motivasi ini berusaha merumuskan apa yang harus orang sajikan dalam kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**c. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2017:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering juga dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut pegawai misalnya, jika seorang pegawai tidak melakukan pekerjaan maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang

cukup berlebihan akan membuat organisasi memiliki ke tidak mampuan dalam mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi kurang kreatif, serta memiliki ketakutan, dan keterbatasan gerakannya.

### 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam akan timbul pada diri pegawai jika ia melaksanakan tugas-tugasnya yang bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa suatu kesenangan pegawai muncul pada saat ia bekerja dan melakukannya sendiri dan menyenangkan pekerjaan itu.

### 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang biasanya muncul sebagai akibat adanya pengaruh dari luar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar sering dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Sehingga pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek dari faktor luar. Manusia bekerja biasanya karena semata-mata dorongan adanya sesuatu yang ingin digapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek yang telah ditetapkan.

## **d. Kendala-kendala Dan Faktor Pendukung Motivasi**

### 1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan yang cukup terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif pegawai.

- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai memiliki keinginan yang berbeda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)\_Nya, yaitu setiap manusia ingin tetap hidup serta manusia perlu makan dan memiliki harga diri. Jadi setiap pegawai biasanya mengharapkan imbalan dari setiap prestasi serta ingin memperoleh pujian, dari setiap perilaku yang baik dari atasannya.

**e. Indikator Motivasi**

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2015:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Maslow dalam Ishak (2013:15), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan.

#### 4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Paruru (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan secara teoritis tentang model konseptual variabel-variabel penelitian, bagaimana pertautan antara teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:194), “Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

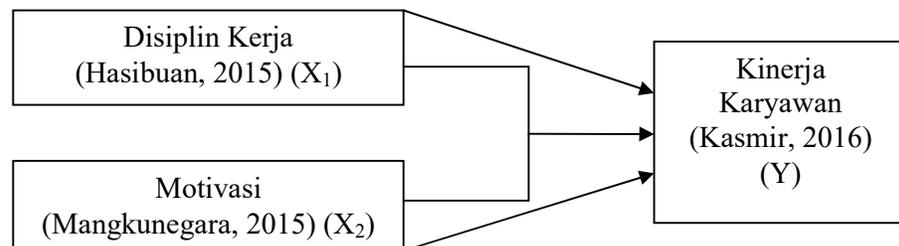
## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi ini merupakan kondisi, energi yang menggerakkan diri karyawan yang lebih terarah serta tertuju dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi.

## 3. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:97), Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka konseptual, yaitu :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2021

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen serta variabel dependen (Sugiyono, 2016:84)”.

**B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan.

**2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan April 2022, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan			
		Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	April 2021
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Seminar Proposal			■	
4	Perbaikan Acc Proposal				■
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Meja Hijau				■

Sumber: Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma  (Hasibuan, 2015:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	Skala likert
Motivasi kerja ( $X_2$ )	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Mangkunegara, 2015:63).	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ) 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ). 3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ).  (Mangkunegara, 2015:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert

Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Kasmir, 2016:89)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu  (Kasmir, 2016:99)	1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilahsejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan.	Skala likert
----------------------	--	--	--	--------------

Sumber: Penulis (2021)

## D. Populasi Dan Sampel/ Jenis Dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan sebanyak 68 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 15 orang, karyawan kontrak 20 orang dan dari pihak ketiga 33 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 karyawan/responden”.

### **3. Jenis Data**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- $X_1$  = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)
- $X_2$  = Motivasi (*Independent Variabel*)
- $\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan

sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05).

##### **5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R<sup>2</sup>) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

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

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	54.4	54.4	54.4
	Perempuan	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	33	48.5	48.5	48.5
	31 - 40 Tahun	20	29.4	29.4	77.9
	41 - 55 Tahun	15	22.1	22.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 48.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	47	69.1	69.1	69.1
S1	21	30.9	30.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 69.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	38	55.9	55.9	55.9
6 - 10 Tahun	30	44.1	44.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 55.9% dari total responden.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada Tabel-Tabel berikut:

### a. Variabel $X_1$ (Disiplin Kerja)

**Tabel 4.5 Saya harus hadir setiap hari kerja.  
Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
Tidak Setuju	20	29.4	29.4	36.8
Ragu-Ragu	4	5.9	5.9	42.6
Setuju	22	32.4	32.4	75.0
Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.0%), setuju sebanyak 22 orang (32.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5.9%), tidak setuju sebanyak 20 orang (29.4%) dan sebanyak 5 orang (7.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (32.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus hadir setiap hari kerja.

**Tabel 4.6 Saya harus masuk kerja tepat waktu.****Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	23.5
Setuju	31	45.6	45.6	69.1
Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (30.9%), setuju sebanyak 31 orang (45.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.6%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (45.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus masuk kerja tepat waktu.

**Tabel 4.7 Saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.****Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	13.2	13.2	13.2
Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	26.5
Setuju	26	38.2	38.2	64.7
Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.3%), setuju sebanyak 26 orang (38.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.2%) dan sebanyak 9 orang (13.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (38.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

**Tabel 4.8 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.**  
**Pernyataan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	16.2
	Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	29.4
	Setuju	24	35.3	35.3	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.3%), setuju sebanyak 24 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13.2%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.9 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.**  
**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	15	22.1	22.1	23.5
	Setuju	19	27.9	27.9	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (48.5%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (22.1%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.10 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.**

**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
Tidak Setuju	6	8.8	8.8	14.7
Ragu-Ragu	16	23.5	23.5	38.2
Setuju	24	35.3	35.3	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 24 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (23.5%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.8%) dan sebanyak 4 orang (5.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

**Tabel 4.11 Saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.**

**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	3	4.4	4.4	5.9
Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	26.5
Setuju	33	48.5	48.5	75.0
Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.0%), setuju sebanyak 33 orang (48.5%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.4%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

**Tabel 4.12 Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.**

**Pernyataan X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
	Ragu-Ragu	8	11.8	11.8	30.9
	Setuju	17	25.0	25.0	55.9
	Sangat Setuju	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (44.1%), setuju sebanyak 17 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (11.8%) dan sebanyak 13 orang (19.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.13 Peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya mengerjakan pekerjaan.**

**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Ragu-Ragu	11	16.2	16.2	19.1
Setuju	19	27.9	27.9	47.1
Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (52.9%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (16.2%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (52.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya mengerjakan pekerjaan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

**Tabel 4.14 Saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.**

**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	17	25.0	25.0	48.5
Setuju	17	25.0	25.0	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 17 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (25.0%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

**Tabel 4.15 Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.**

**Pernyataan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	58.8
	Setuju	20	29.4	29.4	88.2
	Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 20 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 14 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

**Tabel 4.16 Saya selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.**

**Pernyataan X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	50.0
	Setuju	27	39.7	39.7	89.7
	Sangat Setuju	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (10.3%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 12 orang (17.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.17 Saya selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.**

**Pernyataan X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
	Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	51.5
	Setuju	19	27.9	27.9	79.4
	Sangat Setuju	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (20.6%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

**Tabel 4.18 Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.**

**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	63.2
	Setuju	21	30.9	30.9	94.1
	Sangat Setuju	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.9%), setuju sebanyak 21 orang (30.9%), ragu-ragu

sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

**Tabel 4.19 Saya pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.**  
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	61.8
Setuju	25	36.8	36.8	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 14 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

**Tabel 4.20 Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.**  
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	61.8
Setuju	25	36.8	36.8	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu

sebanyak 27 orang (39.7%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

**Tabel 4.21 Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.**

**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	51.5
Setuju	25	36.8	36.8	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

**Tabel 4.22 Saya ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.**

**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	18	26.5	26.5	51.5
Setuju	15	22.1	22.1	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 15 orang (22.1%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (26.5%) dan sebanyak 17 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (26.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan ragu-ragu bahwa saya ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.

**c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.23 Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.**

**Pernyataan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
	Setuju	19	27.9	27.9	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

**Tabel 4.24 Saya adalah orang yang teliti.  
Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
	Setuju	30	44.1	44.1	92.6
	Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 30 orang (44.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya adalah orang yang teliti.

**Tabel 4.25 Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.  
Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Ragu-Ragu	30	44.1	44.1	54.4
	Setuju	29	42.6	42.6	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (44.1%) dan sebanyak 7 orang (10.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.26 Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.  
Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	48.5
Setuju	32	47.1	47.1	95.6
Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.4%), setuju sebanyak 32 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 5 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.

**Tabel 4.27 Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.**

**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	51.5
Setuju	27	39.7	39.7	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%) dan sebanyak 8 orang (11.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

**Tabel 4.28 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.**

**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
	Setuju	33	48.5	48.5	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 33 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.5%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

**Tabel 4.29 Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada perusahaan.**

**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	54.4
	Setuju	28	41.2	41.2	95.6
	Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.4%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada perusahaan.

**Tabel 4.30 Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.**

**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	29	42.6	42.6	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.31 Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.**

**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	50.0
Setuju	28	41.2	41.2	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu

sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 8 orang (11.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.32 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X1.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X1.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X1.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X1.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X1.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X1.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X1.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X1.9	31.0147	27.477	.454	.774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin

kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.33 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	26.7794	22.025	<b>.501</b>	.790
Pernyataan X2.2	27.0000	22.806	<b>.547</b>	.783
Pernyataan X2.3	26.8971	23.019	<b>.548</b>	.783
Pernyataan X2.4	26.8088	23.112	<b>.455</b>	.795
Pernyataan X2.5	27.1176	23.150	<b>.570</b>	.781
Pernyataan X2.6	27.1324	23.609	<b>.578</b>	.782
Pernyataan X2.7	27.1471	23.799	<b>.539</b>	.785
Pernyataan X2.8	26.8824	23.329	<b>.508</b>	.788
Pernyataan X2.9	26.8235	23.282	<b>.364</b>	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.34 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	<b>.537</b>	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	<b>.737</b>	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	<b>.466</b>	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	<b>.488</b>	.881
Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	<b>.798</b>	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	<b>.459</b>	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	<b>.602</b>	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	<b>.737</b>	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	<b>.833</b>	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada Tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam Tabel dibawah ini:

**Tabel 4.35 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,791 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.36 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,807 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

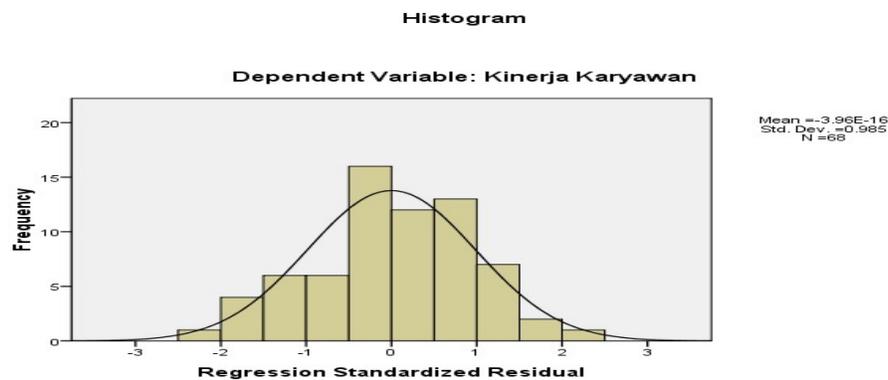
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,883 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

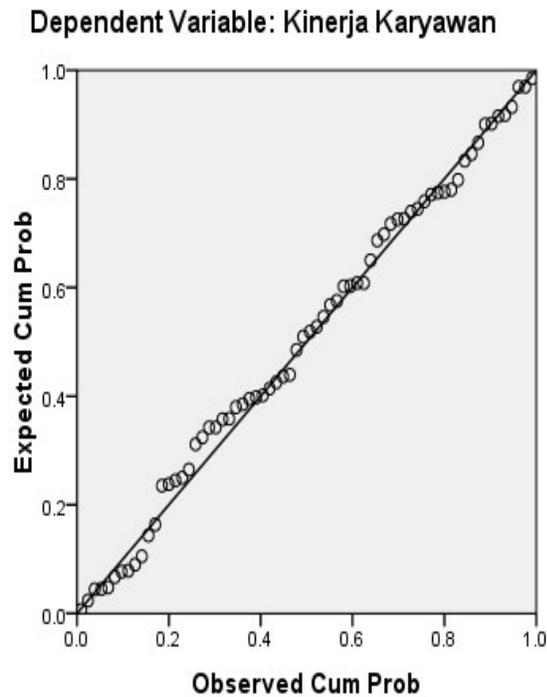


**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.38 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24572955
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.046
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.964</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,964 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,964 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 4.39 Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.962	2.745	1.443	.154		
	<b>Disiplin Kerja</b>	.342	.086	3.985	.000	<b>.680</b>	<b>1.470</b>
	<b>Motivasi</b>	.475	.091	5.201	.000	<b>.680</b>	<b>1.470</b>

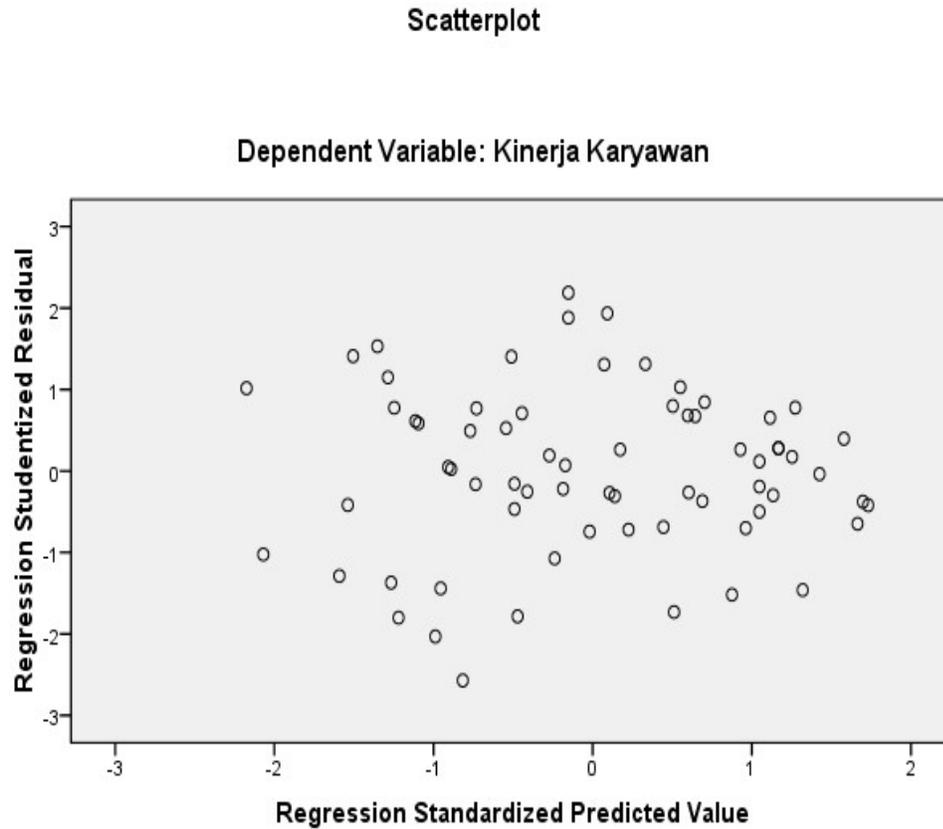
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja  $1,470 < 10$  dan motivasi  $1,470 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin kerja  $0,680 > 0,10$  dan motivasi  $0,680 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.40 Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>3.962</b>	2.745	1.443	.154		
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>.342</b>	.086	3.985	.000	.680	1.470
	<b>Motivasi</b>	<b>.475</b>	.091	5.201	.000	.680	1.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,962 + 0,342 X_1 + 0,475 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,962.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,342.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,475.

## 6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.41 Uji Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059.039	2	529.519	<b>48.764</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	705.829	65	10.859		
	Total	1764.868	67			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48,764 sedangkan  $F_{Tabel}$  sebesar 3,14 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.42 Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.962	2.745	1.443	.154		
	<b>Disiplin Kerja</b>	.342	.086	<b>3.985</b>	<b>.000</b>	.680	1.470
	<b>Motivasi</b>	.475	.091	<b>5.201</b>	<b>.000</b>	.680	1.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,985 > t_{Tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,201 > t_{Tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.43 Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.588	3.29529

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,588 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 58,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 58,8\% = 41,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti budaya organisasi, upah, lingkungan kerja dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,985 > t_{Tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,201 > t_{Tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48,764 sedangkan  $F_{Tabel}$  sebesar 3,14 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan, dimana  $t_{hitung} 3,985 > t_{tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan, dimana  $t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 1,997$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection Dan Recovery Medan, dimana  $F_{hitung} 48,764 > F_{tabel} 3,14$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang hadir setiap hari dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak

mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

2. Disarankan agar pimpinan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan lebih memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang kurang mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, dengan solusi memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan, (2017). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan., Didit. (2017). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Dharma, Surya, (2016). Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2016), Manajemen. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Ishak, Hendri, (2015). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis., Robert. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. (2016). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, (2016). Manajemen motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Bukan Buku

- Larasati, Sindi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Meilany., Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). *Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. Journal of Science and Technology Policy Management.*
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). *Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. Journal of Theoretical & Applied Information Technology, 96(10).*
- Sutrischastini, Ary. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
- Surya, E. D., Aditi, B., & Saragih, M. G. (2020). *The Effect of Experiential Marketing on Customer Loyalty with Satisfaction as an Intervening Variables. Enrichment: Journal of Management, 11(1, Novembe), 103-108.*
- Saragih, M. G. (2019). *Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). Jurnal Mantik, 3(1), 190-195.*
- Sugito, S., & Saragih, M. G. (2020). *The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions: The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions. Jurnal Mantik, 4(2), 1192-1199.*