



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ERA
BANGUN JAYA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RULLY ANDREYANI BR GINTING

1825310656

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RULLY ANDREYANI BR GINTING
NPM : 1825310656
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ERA BANGUN
JAYA CABANG MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

PEMBIMBING II

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RULLY ANDREYANI BR GINTING
NPM : 1825310656
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ERA BANGUN
JAYA CABANG MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2021

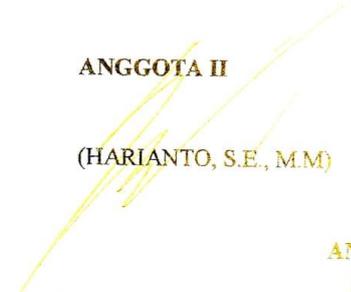
KETUA


(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA I


(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

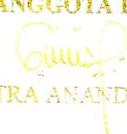
ANGGOTA II


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

ANGGOTA III


(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA IV


(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rully Andreyani Br Ginting
NPM : 1825310656
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Displin Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan PT. Era Bangun Jaya
Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Pernyataan ini saya buat 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, Agustus 2021


Rully Andreyani Br Ginting
1825310656

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rully Andreyani Br Ginting
Tempat/Tanggal Lahir : P. Berandan, 27 Mei 1995
NPM : 1825310656
FAKULTAS : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Tanjung Pura No. 145, P. Berandan

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Rully Andreyani Br Ginting
1825310656



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 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 : RULLY ANDREYANI BR GINTING
 Tgl. Lahir : P. BERANDAN / 27 Mei 1995
 NIM / NPM : 1825310656
 Jurusan / Studi : Manajemen
 Prodi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.36
 No. Hp : 082139724939
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

Rektor I

Calyo Widjanarko, SE., MM

Medan, 19 Mei 2020

Pemohon,

Rully Andreyani Br Ginting

(Rully Andreyani Br Ginting)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Rama & Han Harahap, SE., S.Psi, MSi.

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Harianto, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Pancabudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Harianto, SE., MM.
Nama Mahasiswa : Rully Andreyani Br Ginting
Jurusan / Program Studi : Manajemen
NPM : 1825310656
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24/01-2021	Perbaikin Bab I - II - Teori harus di atur 2011 - merapikan tulisan yang belum rata kiri-kanan. - Perbaikin bentuk kerangka konseptual - Perbaikin hipotesis - Perbaikin judul projes penelitian.		
4/02 /2021	Acc smpyo		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Ka. Prodi
Ah



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

Dosen Pembimbing

Harianto, SE., MM.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fc@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Pancabudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Rully Andreyani Br Ginting
Jurusan / Program Studi : Manajemen
NPM : 1825310656
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
16/11-2020	Perbaikkan Bab I - Bab III - Perbaikkan PPT riset (Tabel 1.1, 1.2 dan 1.3) - setiap kutipan harus ada dalam daftar Pustaka		
04/12-2020	Perbaikkan Bab II - Landasan teori dimulai dari y_1, x_1, x_2 - Indikator prestasi kerja - Tabel skedul proyek penelitian. - Tabel definisi operasional - Perbaikkan Daftar Pustaka.	 	
14/12-2020	ACC sempur		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Ka. Prodi

A/n



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

Dosen Pembimbing

Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **RULLY ANDREYANI BR GINTING**
NPM : **1825310656**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
Dosen Pembimbing : **Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 Juli 2021	perbaiki data hasil kuesionair	Revisi	
30 Juli 2021	perbaiki sesuai catatan	Revisi	
30 Juli 2021	acc sidang	Disetujui	
10 November 2021	acc jilid	Disetujui	

Medan, 19 November 2021
Dosen Pembimbing,



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **RULLY ANDREYANI BR GINTING**
NPM : **1825310656**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
Dosen Pembimbing : **Harianto, SE.,MM.**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
31 Agustus 2020	ACC seminar proposal	Disetujui	
03 Agustus 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
11 November 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 19 November 2021
Dosen Pembimbing,



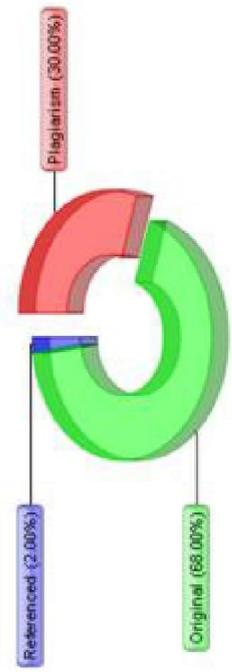
Harianto, SE.,MM.

Analyzed document: Rully Andreyani Ginting_1825310656_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

- Comparison Preset: Rewrite Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:
Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 48

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.

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAMIN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
ERSONI MUHARTANI
YAB PEMBANGUNAN
Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 186/PERP/BP/2021

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

Nama : RULLY ANDREYANI BR GINTING
N.P.M. : 1825310656
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 30 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 10 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RULLY ANDREYANI BR GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : P. BERANDAN / 27 Mei 1995
 Nama Orang Tua : ROBINSON GINTING
 N. P. M : 1825310656
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082139724939
 Alamat : Jl. Tanjung Pura No. 145 P. Berandan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang 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 indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap 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 penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi 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.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medatine, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



10/11/2021
 Rully

Hormat saya



RULLY ANDREYANI BR GINTING
 1825310656

Catatan :

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

11/10/2021, 10:22 AM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi yang didapat dari berbagai informasi yang dimiliki oleh PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan yang berjumlah 34 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, dan secara parsial menunjukkan motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada hasil analisis regresi linier berganda yang mana diperoleh nilai constant dari prestasi kerja yaitu 41,556. Untuk nilai koefisien dari motivasi diperoleh sebesar 0,117 dan untuk nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,692. Untuk nilai koefisien dari disiplin diperoleh sebesar 0,286 dan untuk t hitung yang diperoleh sebesar 3,466. Pada hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,470 berarti 47% variabel prestasi kerja dapat di jelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 53% dapat dijelaskan dalam variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Prestasi kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on the work performance of employees of PT. Era Bangun Jaya Medan Branch. This type of research is associative. The types of data used are primary data and secondary data. Primary data collection is done through questionnaires distributed to employees of PT. Era Bangun Jaya Medan Branch, while secondary data were obtained from documentation studies obtained from various information held by PT. Era Bangun Jaya Medan Branch. Methods of data analysis using descriptive methods and quantitative methods, namely multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of PT. Era Bangun Jaya Medan Branch, totaling 34 people. The results showed that simultaneously the influence of motivation and discipline on the work performance of employees of PT. Era Bangun Jaya Medan Branch, and partially shows that motivation and discipline have a positive and significant effect on employee performance. In the results of multiple linear regression analysis where the constant value of work performance is 41,556. The coefficient of motivation is 0,117 and the t-count value is 2.692. For the value of the coefficient of discipline obtained by 0,286 and for t arithmetic obtained by 3.466. In the analysis of the coefficient of determination, the Adjusted R Square value of 0.470 means that 47% of the work performance variables can be explained by the motivation and discipline variables. While the remaining 53% can be explained in other variables not examined in this study.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan pengetahuan, kekuatan, kesehatan, dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan”.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Harianto, SE., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan serta pengarahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Seluruh karyawan serta Pimpinan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT. Era bangun Jaya Cabang Medan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua orangtua peneliti, Ayahanda Robinson Ginting dan Ibunda Nerry Lita Br Silalahi yang selama ini telah memberikan dukungan, kasih sayang, dan selalu memberikan doa dan motivasi baik selama kuliah serta saat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada saudari peneliti, Renny Natalia Ginting, Resmiliati Ginting, Tri Randa Yani Ginting dan Audy R Angelika Ginting, terimakasih untuk dukungan dari kalian sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat spesial peneliti, Immanuel Pranata Sitepu terimakasih telah membantu dan selalu memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.
11. Kepada seluruh teman-teman KK I LC, terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak akan terlupakan.
12. Semua yang tidak bisa disebut satu per satu yang sudah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak

yang dapat membangun kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Medan, Agustus 2021
Peneliti,

Rully Andreyani Br Ginting
NPM 1825310656

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
B. Prestasi	9
C. Motivasi	16
D. Disiplin.....	28
E. Penelitian Terdahulu	36
F. Kerangka Konseptual.....	38
G. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Teknik Sampling	41
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
F. Skala Pengukuran Variabel	44
G. Teknik Pengumpulan Data	44
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
I. Teknik Analisis Data	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	52
A. Profil Perusahaan	52
B. Hasil Penelitian.....	67
C. Uji Asumsi Klasik.....	87
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
E. Uji Hipotesis.....	95
F. Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1	Hasil Prasurvei Motivasi	3
1.2	Hasil Prasurvei Disiplin.....	3
1.3	Hasil Prasurvei Prestasi.	4
2.1	Daftar Penelitian Terdahulu.....	9
3.1	Skedul Proses Penelitian 2020	34
3.2	Jumlah Sampel Setiap Bidang	38
3.3	Operasional Variabel Penelitian	43
3.4	Instrumen Skala Likert.	44
4.1	Karakteristik respon berdasarkan jenis kelamin	67
4.2	Karakteristik respon berdasarkan Usia.....	67
4.3	Karakteristik respon berdasarkan Lama Bekerja	68
4.4	Karakteristik respon berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.5	Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi	70
4.6	Distribusi Frekuensi dan Persentase Disiplin	80
4.7	Distribusi Frekuensi dan Persentase Prestasi.....	84
4.9	Uji Normalitas	90
4.10	Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.11	Uji Multikolinieritas	93
4.12	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	94
4.13	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	95
4.14	Koefisien Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	18
2.2	Kerangka Konseptual.....	36
4.1	Logo PT. Era Bangun Jaya	52
4.2	Struktur Organisasi PT. Era Bangun Jaya.....	54
4.3	Uji Normalitas dengan Histogram.....	88
4.4	Uji Normalitas probability P-Plot	89
4.5	Scatterplot	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang lain dalam menentukan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower* manajemen. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk dapat mengelolah sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh prestasi kerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2017:53). Dengan demikian prestasi merupakan hal yang penting dalam organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karna itu, prestasi kerja karyawan dapat berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Robbins (2015:111) Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Artinya motivasi kerja merupakan bagian yang juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin

dicapai. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi..

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan giat sehingga mendapatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi sipil dan infrastruktur telekomunikasi yang sudah berdiri sejak tahun 2002. PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan terus mengembangkan portofolionya melalui teknologi tinggi dan pengembangan sumber daya manusia guna memenuhi kepuasan pelanggan. Guna mendorong pertumbuhan dan nilai kebutuhan pasar, sumber daya, kompetensi dan kekuatan finansial, PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan memprakarsai lebih jauh kemandirian manajemen portofolio ke dalam Holding Scheme.

Mengenai motivasi, disiplin dan prestasi kerja karyawan, PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, selama ini sudah menetapkan aturan pada buku panduan kerja dan setiap karyawan wajib menaati aturan kerja tersebut. Apabila karyawan

melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan mengenai motivasi dan disiplin kerja dapat diketahui hasilnya seperti Tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Motivasi Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan

NO	Pernyataan	Jumlah			
		Ya	%	Tidak	%
1	Faktor usia akan mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja	3	20.0%	12	80.0%
2	Hubungan kerja yang baik antara pegawai sangat mempengaruhi proses penyelesaian semua Pekerjaan	5	33.33%	10	66.66%
3	Fasilitas kerja sangat mempengaruhi motivasi saya dalam melakukan pekerjaan	4	26.67%	11	73.33%

Sumber : PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan (2020)

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.1 mengenai motivasi karyawan dapat disimpulkan bahwa motivasi masih menjadi sebuah permasalahan dikarenakan perbedaan sudut pandang di antara pegawai.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Disiplin Karyawan pada PT. Era Bangun Jaya

NO	Pernyataan	Jumlah			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	4	26,67%	11	73,33%
2	Saya hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	12	80,0%	3	20,0%
3	Saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya	4	26,67%	11	73,33%

Sumber : PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan (2020)

Berdasarkan hasil prasurvey pada table 1.2 mengenai Disiplin karyawan dapat disimpulkan bahwa masih terlihat berbagai permasalahan disiplin karyawan masih banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dan tidak datang dan pulang tepat waktu, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan kantor.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan dalam mematuhi, melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dari tahun 2017, 2018, dan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Daftar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

NO	Pernyataan	Jumlah			
		Ya	%	Tidak	%
1	Penilaian Kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya	4	26,67%	11	73,33%
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan	3	20,0%	12	80,0%
3	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4	26,67%	11	73,33%

Sumber : PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan (Data diolah)

Berdasarkan hasil prasurvey pada table 1.3 mengenai Prestasi Kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa masih terlihat berbagai permasalahan mengenai penilaian kinerja karyawan, masih banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang telah di tentukan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Masih kurangnya pengaruh disiplin yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat, dan pulang belum waktunya
2. Masih kurangnya pengaruh motivasi yaitu banyak karyawan yang bekerja belum maksimal.
3. Banyaknya karyawan yang bekerja tidak mencapai target prestasi yang telah ditetapkan perusahaan, kurangnya motivasi dan disiplin karyawan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini berfokus kepada seluruh karyawan perusahaan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan kecuali pimpinan perusahaan dalam menguji dan menganalisis pengaruh dari motivasi, dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan suatu rumusan masalah penelitian yaitu :

- a. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era bangun Jaya Cabang Medan.
- b. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.
- c. Apakah Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Era bangun Jaya Cabang Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era bangun Jaya Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Azar Sariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan”.

Yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan 1 variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan 1 variabel terikat yaitu Prestasi (Y).
2. Jumlah observasi / sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini berjumlah 34 orang.

3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan Penelitian ini 2020.
4. Lokasi Penelitian: Lokasi terdahulu pada PT. Multimas Nabati Asahan sedangkan Penelitian ini dilakukan di PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Mangkunegara (2015:67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

a. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2015:309) penilaian prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2017) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personaliadan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka

Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara yang subjektif mungkin serta menggunakan standart kerja yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Handoko (2017) Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan sebagai berikut :

Motivasi Menurut Handoko (2015) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan berkomitmen dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi.

Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

Kondisi fisik pekerjaan. Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan aspek ekonomis adalah aspek – aspek dari dalam diri karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai.
- 3) Faktor Situasi : situasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang., iklim suasana kerja yang baik.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja yaitu Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan yaitu kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan prosedur kerja, penggunaan alat kerja, maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- 3) Penyesuaian Kerja merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru.
- 4) Hubungan Kerja, hubungan yang dinilai berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan.

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:89-90) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- 10) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

e. Metode Penilaian Prestai Kerja

Menurut Handoko (2017:142) metode dalam penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu:

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

a) Rating Scale

Pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b) Checklist

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur beberapa penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik- karakteristik karyawan. Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

c) Metode Peristiwa Kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasar pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d) Penjauan Lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para peninjau dalam penilaian mereka.

e) Tes Dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f) Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

a) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b) Penilaian Psikologis

Penilaian ini terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik lainnya diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja diwaktu yang akan datang.

c) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

2. Motivasi

Motivasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tercermin dari kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2015:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan unik pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Memotivasi karyawan itu merupakan hal yang penting karena dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik didalam dan diluar jam kerja. Menurut Hasibuan (2017: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Winardi (2016: 6), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya.

Dari pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan secara sederhana motivasi adalah suatu kondisi berupa dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang berdampak positif baik bagi perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut.

a. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Hasibuan (2017:146), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinankaryawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaankaryawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

b. Teori Motivasi

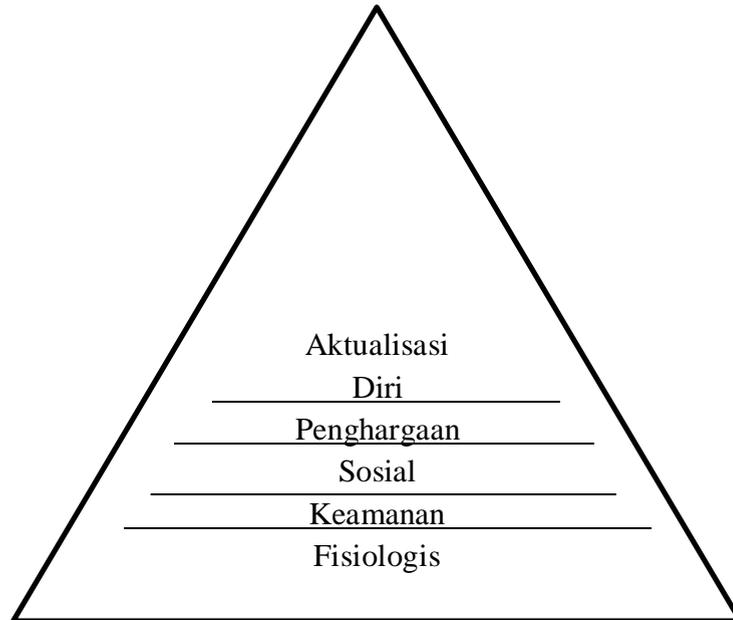
Terdapat beberapa teori-teori tentang motivasi, yaitu:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Hasibuan (2017:152), Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan kepemilikan sosial, yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow
ditunjukkan dengan bentuk piramida berikut:



Sumber : Robbins dan Coulter (2018:111)

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

2) Teori X dan Y (Douglas Mc Gregor)

Menurut Hasibuan (2017:160) Douglas Mc. Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan).

Murty (2018 : 68) menyebutkan bahwa menurut Mc. Gregor, dalam berhubungan dengan karyawannya, manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Disamping teori X yang sepertinya hanya memandang seorang karyawan dari sisi negatifnya saja, ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X. Teori Y terdiri atas empat asumsi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2017: 157), mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Menurut Frederick Herzberg ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

a) Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:

- Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
- Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
- Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
- Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
- Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

b) Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

- Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
- Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

4) Teori Tiga Kebutuhan Mc Clelland

Menurut Robbins dan Coulter (2018:113), Teori Mc Clelland mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan, yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.
- c) Kebutuhan afiliasi, yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.

5) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alfeder

Teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Teori ini dikemukakan oleh Alfeder yang berpendapat bahwa orang cenderung meningkatkan kebutuhan sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut teori ERG, ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan mendasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya mencakup makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

- b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), keinginan untuk pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

c. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2017:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi
 - a) Mengembangkan kreativitas
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, Edy Sutrisno (2016:116).

a) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia memerlukan makan, untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

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

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk

memperoleh uang itupun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan cara bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan prestasi
- b. Adanya hubungan kinerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk cara bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pikiran.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang yang bekerja di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja keras mengorbankan apapun yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga akan berharap menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Kata disiplin itu berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti latihan/pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Menurut Simamora (2015:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015:824).

Menurut Siswanto (2015 : 291), Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2016 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2015:292), tujuan dari disiplin kerja adalah:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.

c. Jenis-jenis Disiplin

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada karyawan.

Menurut Handoko (2017:144) disiplin digolongkan beberapa jenis kerja antara lain :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “*self discripline*” pada setiap karyawan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk

menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa *shorsing*. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017:194), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the job*.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk

menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

4) Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Siswanto (2015:291), pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2. Penelitian Terdahulu

Terdapat Beberapa penelitian terdahulu yang di anggap relevan dengan penelitian ini. Sehingga dijadikan sebagai rujukan karena dapat memberikan tambahan informasi mengenai topik pembahasan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lingga, Dwi Candra (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Prestasi Kerja (Y)	Motivasi dan Disiplin dapat meningkatkan prestasi pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara
2.	Samosir, Nurul Fajar (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kabupaten deli serdang	Disiplin (X1) Komunikasi (X2) Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan semangat kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kabupaten deli serdang
3.	Jaya Indra (2015)	Pengaruh Diklat, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Diklat (X1) Kompensasi (X2) Disiplin (X3) Prestasi (Y)	Setelah dilakukan uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Diklat, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja
4.	Bayu Pambudi (2017)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Home Industri Knalpot MMS dan DRC Purbalingga	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Kompetensi (X3) Prestasi (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi Karyawan.
5.	Kevin Haris Juhario (2015)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Imbalan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan	Motivasi (X1) Kinerja (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Imbalan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan.

3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterikatan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka Konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin serta variabel terikat Prestasi Kerja. Berdasarkan hubungan diantara variabel tersebut dapat dimasukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

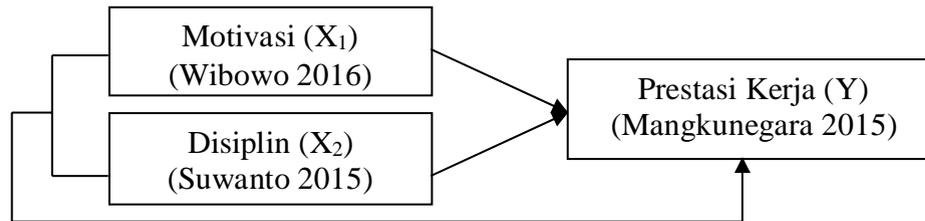
1) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Rivai (2015) mengemukakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut bisa berupa prestasi kerja yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan , semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong prestasi kerja dan terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan teori pendukung tersebut maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Wibowo (2016), Suwanto (2015)

Gambar : 2.2 Kerangka Konseptual

4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan
- H2 : Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan
- H3: Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan(Y) PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan menurut tingkat penjelasannya merupakan penelitian asosiatif/ korelasional/ pengaruh yang menganalisis pengaruh kualitas antara variable disiplin, motivasi, dan kompetensi. Menurut Sugiyono (2019:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

PT. Era Bangun Jaya Medan yang beralamat di Jalan Tengku Amir Hamzah No. 50 Kec Medan Helvetia, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2019 sampai dengan bulan Agustus 2020.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian 2020

No	Kegiatan	Jan-Apr 2020	Mei-Agu 2020	Sep-Des 2020	Jan-Apr 2021	Mei-Agu 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.	Sidang Meja Hijau					■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:111) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:116) sampel merupakan “ bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan sebanyak 34 orang.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2019:113-119) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1) Probability Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampling meliputi :

a) *Simple Random Sampling*

Dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

b) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata.

c) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

d) *Cluster Sampling (Area Sampling)*

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

e) *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

2. *Sampling Sistematis*

Teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

3. *Sampling Kuota*

Teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

4. *Sampling Insidental*

Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data.

5. *Sampling Jenuh*

Sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

2) Sampling Purposive dan Snowball

Bila penelitian menggunakan metode kualitatif, maka teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. Seperti telah dikemukakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data/informan akan semakin besar.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

a) Variabel Dependen (Y)

Sugiyono (2019:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

b) Variabel Independen (X)

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen. Baik yang pengaruhnya positif dan pengaruhnya yang negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

Motivasi (X_1)

Disiplin (X_2)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang diperlukan, tujuannya untuk memberikan batasan dan penjelasan dalam rangka analisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Wibowo (2016:279) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan	Wibowo (2016:280) 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Target kerja 3. Kualitas kerja 4. Tanggung jawab 5. Resiko 6. Kebutuhan memperluas pergaulan 7. Komunikasi 8. Persahabatan 9. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan 10. Pemimpin 11. Duta perusahaan 12. Keteladanan	<i>Likert</i>
Disiplin (X2)	Siswanto (2015 : 291), Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	Siswanto (2015:291) 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja	<i>Likert</i>
Prestasi Kerja (Y)	Mangkunegara (2015:84) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,.	Mangkunegara (2015:85) 1. Kerjasama 2. Tanggung Jawab 3. Kepemimpinan 4. Kedisiplinan	<i>Likert</i>

3. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:132). Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun skala yang diberikan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019: 133)

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan (Siregar, 2015:16). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara

Menurut Siregar (2015:18) wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap mukak antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2015:21).

Dalam mengukur skala instrumen dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti skala nominal, ordinal, interval, dan rasio. Agar dapat diolah dengan menggunakan software maka data kuesioner menggunakan skala ordinal berupa skala likert.

b. Data sekunder (Internet Research)

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Siregar, 2015:16). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa studi kepustakaan, dokumentasi dan observasi.

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2019:239).

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar ataupun karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, kriteria biografi, peraturan kebijakan (sugiyono,2019:240)

3. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2015: 19).

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan dapat disebarkan kepada responden. Sebagai instrumen penelitian ini dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono (2019 :125), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas didalam penelitian ini dilakukan pada populasi yang termasuk didalam sampel penelitian pada PT. Era Bangun Jaya yaitu sebanyak 34 orang.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{varia}$ maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 : 126). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden

yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika r_{alpha} negatif atau $< r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel.

3. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu :

a) Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) Metode analisis penelitian deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian interpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh ariable bebas terhadap variable terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah

sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

E = Variabel pengganggu (*standard error*)

Suatu perhitungan variable disebut signifikan secara variable apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov – Smirnov. Dengan menggunakan signifikan 5% (0,005) maka nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) di atas nilai signifikan 5 % artinya variable residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variable independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variable independen signifikan secara variable mempengaruhi variable dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variable yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variable dan *variate inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas

$Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Secara Simultan/Serempak (Uji – F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai

berikut : H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{varia}$ pada

$\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{varia}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Secara Parsial/Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variable dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai

berikut : H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada α

$= 5\%$

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi atau koefisien Goodness of Fit (R^2)

Koefisien determinasi atau koefisien Goodness of Fit digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable – variable bebas dalam menerangkan variasi variable terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variabel – variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan variable bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

BAB IV

Gambaran Umum Perusahaan

A. Profil Perusahaan

PT. Era Bangun Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, berlokasi di Perkantoran Mitra Matraman Blok C5 - C6, Jalan Matraman Raya No. 148, Kebon Manggis – Matraman, Jakarta Timur. PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan berlokasi di Jalan Tengku Amir Hamzah No. 50, Helvetia Timur, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

1. Sejarah Perusahaan

PT. Era Bangun Jaya berdiri pada tahun 1999 dengan nama CV. Era Bangun Jaya yang bergerak di bidang konstruksi sipil. Setelah beberapa tahun berkembang dan berubah menjadi PT. Era Bangun Jaya. PT. Era Bangun Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi infrastruktur seperti transportasi (konstruksi jalan, konstruksi kereta api, konstruksi dermaga, konstruksi jembatan, konstruksi pelabuhan udara), konstruksi irigasi (pembangunan bendungan, drainase), dan Bangunan seperti Hotel, gedung perkantoran. Sarana umum seperti rumah sakit, sekolah. Bangunan komersial, perumahan, industri, pembangkit listrik, telekomunikasi (*fiber (fiber tanah dan fiber udara)* dan tower), perpipaan dan instrumen.

Dengan perkembangan pasar jasa kontraktor, PT. Era Bangun Jaya berkembang menjadi penyedia jasa konstruksi telekomunikasi. Salah satunya, ketika negara ini mulai mengembangkan sistem telekomunikasi kecepatan tinggi dengan telepon seluler, sejak tahun 2002 PT. Era Bangun Jaya turut membangun menara telekomunikasi, di semua wilayah, seperti Jawa, sumatra, juga di Kalimantan dan wilayah Sulawesi. PT. Era Bangun Jaya telah membangun 2100

menara telekomunikasi. Seperti ekspansi tower telekomunikasi, proyek *fiber optic* juga mulai berkembang. Sejak tahun 2003 PT. Era Bangun Jaya telah berhasil Memasang ribuan mil serat optik untuk semua operator.

Sampai 2011, PT. Era Bangun Jaya secara konsisten mengerjakan setiap bagian pekerjaan sipil. Bersama dengan EPC PT. PunjjLoyd Indonesia, membangun pembangkit listrik tenaga batu bara *scoop* pekerjaan dilakukan pada struktur atas ADARO POWER PLANT 2x30 MW Tanjung Tabalong, Kalimantan Selatan. Untuk mendukung percepatan Pembangunan Konstruksi, khususnya dengan barang beton, PT. Era Bangun Jaya memiliki pabrik *Batching* sendiri untuk campuran beton siap pakai untuk peralatan pendukung (pompa beton, *mixer* truk, dan laboratorium beton), menyiapkan campuran untuk semua kualitas beton. *Batching Plant* dapat direlokasi dari satu tempat ke lokasi lain sesuai kebutuhan Proyek.

2. Logo Perusahaan

Logo perusahaan merupakan identitas dari suatu perusahaan sebagai jati diri perusahaan. Logo dari PT. Era Bangun Jaya dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1
Logo PT. ERA BANGUN JAYA

3. Visi dan Misi

Perusahaan memiliki visi dan misi dalam menjalankan perusahaanya untuk menjadi perusahaan penyedia jasa konstruksi yang lebih baik lagi di masa depan.

4. Visi Perusahaan

Visi PT. Era Bangun Jaya adalah menjadi perusahaan terdepan dalam bisnis industri terkait infrastruktur telekomunikasi dan utilitas pembangkit listrik.

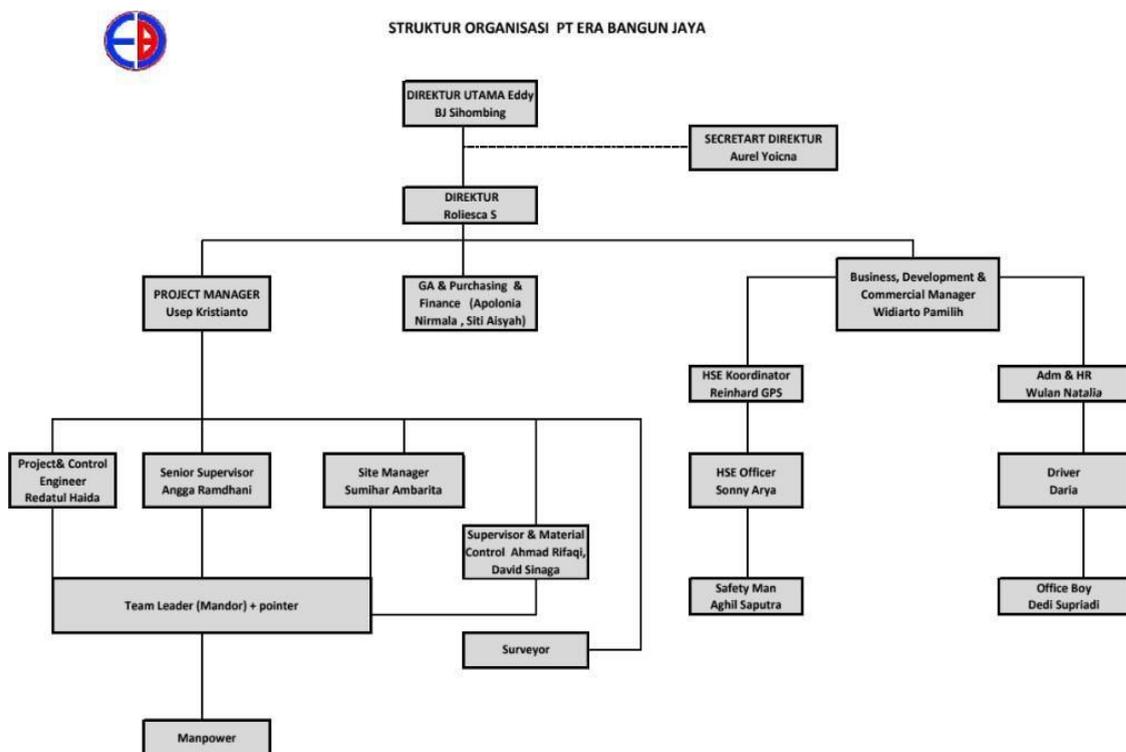
5. Misi Perusahaan

Misi dari PT. Era Bangun Jaya adalah sebagai berikut

- a. Membuat produk berkualitas, tepat waktu dan mengefektifkan biaya proyek.
- b. Terus melakukan perbaikan dengan mengurangi pemborosan dan mengurangi penolakan atau kecacatan untuk daya saing harga bagi permintaan pasar.
- c. Mengembangkan keterampilan karyawan untuk mencapai kemampuan optimal karyawan, jujur dan loyal kepada perusahaan.
- d. Mempertahankan kepuasan pelanggan sebelum, selama dan setelah pelaksanaan proyek.
- e. Mengadaptasi sistem dan regulasi dengan teknologi dan isu terkini.
- f. Berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi nasional.
- g. Berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pelestarian lingkungan.

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan penggambaran secara grafik seperti struktur kerja dari setiap bagian yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing – masing yang ada di lingkungan PT. Era Bangun Jaya. Struktur organisasi PT. Era Bangun Jaya dapat dilihat pada gambar 4.2 .



Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Era Bangun Jaya

7. Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Deskripsi tugas dan tanggung jawab digunakan untuk mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Adapun deskripsi tugas dan tanggung jawab yang ada di PT. Era Bangun Jaya adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Direktur utama merupakan fungsi jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan, seperti Perseroan Terbatas (PT) yang secara garis besar bertanggungjawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. Tugas dan tanggungjawab direktur utama adalah sebagai berikut :

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- f) Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- g) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, ke karyawan hingga pengadaan barang.
- h) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

2. Sekretaris Direktur

Tugas Sekretaris Direktur adalah membantu direktur dalam melakukan tugas-tugas harian, baik yang rutin maupun yang khusus. Tugas rutin merupakan tugas sehari-hari yang biasa dikerjakan oleh seorang sekretaris tanpa perlu perintah dari pimpinan. Sedangkan tugas khusus adalah tugas yang diperintahkan oleh pimpinan agar sekretaris dapat menyelesaikan suatu tugas

seorang sekretaris. Tugas dan tanggungjawab direktur utama adalah sebagai berikut :

- a) Menyaring informasi dan sebagai sumber informasi bagi pimpinan dan menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.
- b) Mengatur aktivitas perusahaan, mulai dari administrasi hingga *human relations* (HR).
- c) Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
- d) Menjadi mediator pimpinan dengan bawahan.
- e) Memberikan ide-ide sebagai alternatif pemikiran pimpinan.
- f) Pemegang rahasia penting pimpinan yang berkaitan dengan perusahaan.

3. Direktur

Direktur merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang bertanggungjawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. Secara umum tugas direktur perusahaan adalah memimpin, merencanakan, mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengambil keputusan dan sebagai *motivator* bagi karyawannya.

4. *Project Manager*

Project Manager merupakan pimpinan pada suatu proyek perusahaan di lapangan. Tugas dan tanggungjawab *project manager* adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin perencanaan proyek
- b. Melakukan koordinasi mengenai jadwal proyek.
- c. Memastikan bahwa semua rencana proyek telah selesai
- d. Memenuhi setiap persyaratan kualitas dan waktu sesuai dengan perencanaan bisnis sebelumnya.
- e. Melakukan perencanaan dan penjadwalan dalam rangka pencapaian target proyek dengan sukses.

- f. Memimpin, memberikan arahan dan dorongan kepada para anggota team kerja.
- g. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan.
- h. Mengembangkan dan menyajikan laporan mengenai proyek kepada klien
- i. Melakukan pemantauan proyek secara terus-menerus
- j. Membuat laporan secara terperinci mengenai kemajuan proyek, jadwal, anggaran, risiko sampai solusi.
- k. Melaporkan hasil kinerja mengenai pencapaian proyek.

8. *Project Control*

Project Control mengevaluasi kinerja yang sebenarnya dari proyek, membandingkan keadaan yang sebenarnya dengan keadaan yang diinginkan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Tugas dan tanggungjawab *project control* adalah sebagai berikut :

- a) Pengembangan dan maintain jadwal produk detail,
- b) Memantau biaya dan komitmen melalui permintaan (*requisition*) dan *invoice*,
- c) Memastikan keterlibatan aktif dari anggota team,
- d) Mendelegasikan tugas kepada orang yang tepat baik dalam jangka panjang ataupun keseharian,
- e) Memastikan kepatuhan terhadap praktek-praktek terbaik yang direkomendasikan,
- f) Memastikan tugas ataupun pekerjaan dikerjakan menurut aturan- aturan yang direkomendasikan atau standar kualitas seperti *Total Quality Management* atau *Six Sigma* dengan memastikan karyawan mengikuti standar kualitas dan dengan menggunakan daftar periksa kontrol kualitas koordinasi,
- g) Mengatur berbagai pertemuan seperti ulasan pertemuan kemajuan proyek, lingkaran kualitas, dan sejenisnya.

- h) Mengatur berbagai pertemuan seperti ulasan pertemuan kemajuan proyek, lingkaran kualitas, dan sejenisnya
- i) Membangun strategi untuk mengatasi hambatan atau keterlambatan dengan menerapkan berbagai metode seperti menggunakan pengetahuan teknis untuk industri terkait, melakukan inovasi untuk menyederhanakan pekerjaan-pekerjaan, berimprovisasi dengan sumber daya yang tersedia, penjadwalan lembur untuk memenuhi tenggat waktu dan cara-cara alternatif lainnya
- j) Merancang aturan terkait standar keselamatan
- k) Memantau perkiraan biaya proyek

9. *Senior Supervisor*

Tugas dan tanggungjawab *senior supervisor* adalah sebagai berikut :

- a) Mengatur kerjanya para bawahannya (karyawan).
- b) Membuat *Job Descriptions* untuk karyawan bawahannya.
- c) Bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan.
- d) Memberi motivasi kerja kepada karyawan bawahannya.
- e) Membuat jadwal kegiatan kerja untuk karyawan.
- f) Memberikan *Breafing* bersama karyawan.
- g) Membuat *Planing* pekerjaan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.

10. *Site Manager*

Site Manager adalah penanggung jawab bidang perencanaan teknis dan pengendalian operasionalnya. Tugas dan tanggungjawab *site manager* adalah sebagai berikut :

- a) Membuat perencanaan kegiatan operasional pelaksanaan proyek bersama dengan *Project Manager*.
- b) Mengatur kegiatan operasional pelaksanaan proyek.
- c) Melaksanakan kegiatan operasional pelaksanaan proyek.
- d) Mengontrol pelaksanaan operasional pelaksanaan proyek.

11. *Supervisor and Material Control*

Tugas dan tanggungjawab *Supervisor and Material Control* adalah sebagai berikut:

- a) Membuat (PR) *Purchase Request* sesuai *Nesting* kebutuhan *material*.
- b) Meminta kepada dept.Terkait agar PR yang dibuat segera disetujui dan dilakukan.
- c) Meminta mendatangkan *material* yang sudah di-PO agar segera didatangkan sesuai kebutuhan PR.
- d) Membuat kontrol PR *material* sesuai progres, qty total PR dan berat PR, qty yang di-PO dan berat PO, qty yang belum di-PO dan berat yang belum di-PO, qty kedatangan dan berat kedatangan *material*, qty PR yang belum datang dan beratnya, qty *out standing* dan berat *material out standing*.
- e) Mengalokasikan *material* yang datang untuk proyek.

- f) Membuat bukti pengalihan *material* milik proyek lain untuk proyek yang lebih prioritas tapi *material* belum datang.
- g) Membuat kontrol pemakaian *material* untuk menghindari pemakaian *material* yang tidak sesuai dengan kebutuhan.
- h) Membuat laporan *cut off* dari pemakaian *material*.

12. Team Leader

Tugas dan tanggungjawab *team leader* adalah sebagai berikut :

- a) Membuat *schedule* kegiatan atau jadwal kegiatan pekerjaan.
- b) Memonitor atau memantau progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli.
- c) Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya, antara lain memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mencapai tingkat batas minimum kemampuan yang diperlukan bagi *team*- nya dan dapat menerapkan sikap disiplin kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
- d) Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama *team* yang *solid*.
- e) Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.
- f) Mengkoordinir seluruh aktifitas *team* dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor.
- g) Bertanggung jawab terhadap Pemberi Pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan *team* pelaksana pekerjaan.

- h) Membimbing dan Mengarahkan anggota *team* dalam mempersiapkan semua laporan yang diperlukan.
- i) Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- j) Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait.

10. *Surveyor*

Tugas dan tanggung jawab *surveyor* adalah sebagai berikut:

- a) Membantu kegiatan survei dan pengukuran *topografi* lapangan dan melakukan penyusunan dan penggambaran data- data lapangan.
- b) Mencatat dan mengevaluasi hasil pengukuran yang telah dilakukan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan melakukan tindak koreksi dan pencegahannya.
- c) Mengawasi survei lapangan yang dilakukan kontraktor untuk memastikan pengukuran dilaksanakan dengan akurat telah mewakili kuantitas untuk pembayaran sertifikat bulanan untuk pembayaran terakhir.
- d) Mengawasi survei lapangan yang dilakukan kontraktor untuk memastikan pengukuran dilaksanakan dengan prosedur yang benar dan menjamin data yang diperoleh akurat sesuai dengan kondisi lapangan untuk keperluan peninjauan desain atau detail desain.
- e) Mengawasi pelaksanaan *staking out*, penetapan elevasi sesuai dengan gambar rencana.
- f) Melakukan pelaksanaan survei lapangan dan penyelidikan Dan pengukuran tempat-tempat lokasi yang akan dikerjakan terutama untuk pekerjaan
- g) Melaporkan dan bertanggung jawab hasil pekerjaan ke kepala proyek

11. GA, Purchasing dan Finance

Tugas dan tanggung jawab GA, *Purchasing* dan *Finance* adalah sebagai berikut :

- a) *General Affair* adalah sebuah posisi yang berada dibawah pimpinan Divisi Umum atau Kepala Operasional.
- b) Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja (sepert : ATK, komputer, meja/kursi, AC,dst) maupun sarana atau fasilitas penunjang lainnya (seperti: kendaraan operasional, office boy, satpam, operator telpon, dst) dengan cepat, akurat/berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang ditentukan.
- c) Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.

- d) Melakukan aktivitas pemeliharaan atas seluruh fasilitas dan sarana penunjang, serta melakukan proses penggantian atas fasilitas/sarana penunjang yang rusak.
- e) Membina hubungan dengan para *vendor* atau *supplier* barang dan jasa fasilitas/prasarana kantor serta membantu dalam menangani komplain atas *vendor/supplier* termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran/invoice maupun kontrak kerja dengan pihak terkait.
- f) Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- g) Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.

- h) Menyiapkan laporan bulanan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.
12. *Purchasing* adalah suatu department yang dimana segala sesuatu pembelian, negosiasi harga, pembuatan PO (*purchase Order*), *work permint*, *advent payment*, IA/EA, dan lainnya.
- a) Mencari dan menganalisa calon *supplier* yang sesuai dengan *material* yang dibutuhkan
 - b) Melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas *material* dan memastikan tanggal pengiriman *material*
 - c) Melakukan koordinasi dengan pihak *supplier* mengenai kelengkapan dokumen.
 - d) Pendukung *material* sesuai standar mutu yang berlaku.
 - e) Berkoordinasi dengan PPIC dan Gudang tentang jadwal dan jumlah *material* yang akan diorder.
 - f) Bersedia melakukan pembelian dilapangan / keluar kantor
 - g) Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang (*inventory, material dll*)
 - h) Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol (FIFO atau ERP/ MRP)
 - i) Melakukan pemilihan / seleksi rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan
 - j) Bekerjasama dengandepartemen terkait untuk memastikan kelancaran perusahaan

- k) Memastikan kesediaan barang/*material* melalui mekanisme audit
/control stock
- i. Tanggung jawab dari seorang karyawan bagian *Finance* ialah segala hal yang berkaitan dengan aktivitas keuangan perusahaan.
 - a) Mengatur keuangan perusahaan.
 - b) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
 - c) Mencatat semua transaksi keuangan ke dalam program keuangan perusahaan.
 - d) Melakukan pembayaran kepada *supplier*.
 - e) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan terkait dengan aktivitas keuangan.
 - f) Melakukan penagihan kepada pihak *customer* atau klien.
 - g) Mengawasi dan mengendalikan aktivitas atau transaksi keuangan yang terjadi di lingkup perusahaan.
 - h) Membuat laporan terkait aktivitas keuangan perusahaan.
 - i) Menerima dokumen dari *vendor* baik internal maupun eksternal.
 - j) Memverifikasi keabsahan dokumen.
 - k) Entry SAP.
 - l) Mengevaluasi *budget* dan anggaran.
 - m) Membuat laporan manajemen keuangan kepada induk perusahaan.
 - n) Melakukan *accure* pendapatan dan biaya pada akun-akun tertentu.

- o) Menyiapkan dokumen penagihan *invoice* atau kuitansi tagihan beserta kelengkapannya.
- p) Melakukan koordinasi dan rekonsiliasi dengan unit lain.

B. Hasil Penelitian

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, penganalisisan data, sehingga dapat diketahui gambaran umum dari objek yang diteliti. Data umum dalam penelitian ini adalah informasi dari responden dan pertanyaan – pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis masalah penelitian yang dirumuskan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 18 butir pertanyaan, yakni 7 butir pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1), 6 butir pertanyaan untuk variabel Disiplin (X2), dan 5 butir pertanyaan untuk variabel Prestasi (Y).

Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 34 orang responden Karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan. Kuesioner berisikan deskriptif responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

2. Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	23	67.64
Perempuan	11	32.35
Jumlah	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin pegawai laki-laki berjumlah 23 orang, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 30	4	11.76
31-40	9	26.47
41-50	15	44.11
≥ 51	6	17.64
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 4 orang responden (11.76%) berusia ≤ 30 tahun, 9 orang responden (26.47%) berusia antara 31-40 tahun, 15 orang responden (44.11%) responden berusia 41-50 tahun, 6 orang responden (17.64%) berusia ≥ 50 tahun. Dapat dilihat bahwa berdasarkan usia didominasi oleh Karyawan berusia 41-50 dari jumlah Karyawan 15 orang atau 44.11%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-10	11	32.35
11-20	18	52.94
21-30	5	14.70
Jumlah	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah 11 orang responden (32.35%) telah bekerja selama 1-10 tahun, 18 orang responden (52.94 %) telah bekerja selama 11-20 tahun, 5 orang responden (14.70%) telah bekerja selama 21-30 tahun. Dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja didominasi oleh Karyawan yang bekerja selama 11-20 tahun dari jumlah Karyawan 18 orang atau 52.94%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Diploma	8	23.52
Sarjana	26	66.03 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya adalah 8 orang responden (23.52%) tingkat pendidikannya adalah Diploma dan 26 orang responden (66.03%) tingkat pendidikannya adalah Sarjana.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel, Motivasi, Disiplin, dan Prestasi Karyawan

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
p1	0	0	5	14.70	6	17.64	13	38.23	11	32.35	34	100
p2	0	0	1	2.94	8	14.70	16	47.05	9	26,47	34	100
p3	0	0	3	8.82	4	11.76	14	41.17	13	38.23	34	100
p4	0	0	2	5.88	4	11.76	16	47.05	12	35.29	34	100
p5	0	0	4	2.94	5	14.70	10	29.41	15	44.11	34	100
p6	0	0	5	14.70	7	20.58	11	32.35	12	35.29	34	100
P7	0	0	2	5.88	5	14.70	12	35.29	15	44.11	34	100
P8	0	0	4	11.76	4	11.76	14	41.17	12	35.29	34	100
P9	0	0	5	14.70	6	17.64	11	32.35	13	38.23	34	100
P10	0	0	6	17.64	7	20.58	12	35.29	9	26,47	34	100
P11	0	0	3	8.82	4	11.76	15	44.11	12	35.29	34	100
P12	0	0	1	2.94	5	14.70	15	44.11	13	38.23	34	100
P13	0	0	5	14.70	6	17.64	11	32.35	12	35.29	34	100
P14	0	0	2	5.88	5	14.70	13	38.23	14	41.17	34	100
P15	0	0	3	8.82	5	14.70	12	35.29	10	29.41	34	100
P16	0	0	6	17.64	8	23.52	8	23.52	12	35.29	34	100
P17	0	0	7	20.58	4	11.76	11	32.35	12	35.29	34	100
P18	0	0	4	11.76	8	23.52	12	35.29	10	29.41	34	100
P19	0	0	5	14.70	4	11.76	12	35.29	13	38.23	34	100
P20	0	0	4	11.76	7	20.58	11	32.35	12	35.29	34	100
P21	0	0	2	5.88	7	20.58	14	41.17	11	32.35	34	100
P22	0	0	2	5.88	4	11.76	15	44.11	13	38.23	34	100
P23	0	0	3	8.82	9	26,47	12	35.29	10	29.41	34	100
P24	0	0	4	11.76	5	14.70	13	38.23	12	35.29	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

1. Pada butir pernyataan 1 “Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11

orang dan setuju 13 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 6 orang dan yang menyatakan tidak setuju 5 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 13 responden (38.23%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan ingin memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan karir.

2. Pada butir pernyataan 2 “Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang dan setuju 16 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 8 orang dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 16 responden (47.05%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan ingin memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.
3. Pada butir pernyataan 3 “Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan” Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dan setuju 14 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 13 responden (38.23 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.

4. Pada butir pernyataan 4 “Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan” Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 16 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 12 responden (35,29 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan dalam menyelesaikan pekerjaannya mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawab.
5. Pada butir pernyataan 5 “Menjalin hubungan dengan sesama karyawan dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dan setuju 10 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (44,11 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan menjalin hubungan dengan sesama karyawan dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan
6. Pada butir pernyataan 6 “Dalam mengerjakan pekerjaan setiap karyawan ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 11 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 7 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data

tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (35,29 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan Dalam mengerjakan pekerjaannya setiap karyawan ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya.

7. Pada butir pernyataan 7 “Saya selalu bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dan setuju 12 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (44,11 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan.
8. Pada butir pernyataan 8 “Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dikerjakan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 14 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 14 responden (41,17 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dikerjakan
9. Pada butir pernyataan 9 “Saya selalu menginginkan pengakuan akan tugas yang di selesaikan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dan setuju 11 orang . Jumlah jawaban responden

yang menyatakan kurang setuju 6 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden (38,23 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu menginginkan pengakuan akan tugas yang di selesaikan

10. Pada butir pernyataan 10 “Saya selalu merasa besemangat dalam mengerjakan pekerjaan sesuai pemberian tugas”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang dan setuju 12 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 7 orang dan yang menyatakan tidak setuju 6 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 12 responden (35,29 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu merasa besemangat dalam mengerjakan pekerjaan sesuai pemberian tugas.
11. Pada butir pernyataan 11 “Jenjang karir merupakan salah satu motivasi saya dalam bekerja”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 15 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 15 responden (44,11 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan memiliki motivasi dalam bekerja salah satunya adalah jenjang karir.
12. Pada butir pernyataan 12 “Saya selalu antusias bekerja dengan kondisi pekerjaan yang berbeda”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan

sangat setuju 13 orang dan setuju 15 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 15 responden (44,11 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu antusias bekerja dengan kondisi pekerjaan yang berbeda.

13. Pada butir pernyataan 13 “Saya selalu memberikan hasil yang terbaik saat bekerja”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 11 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 6 orang dan yang menyatakan tidak setuju 5 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (35,29 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu memberikan hasil yang terbaik saat bekerja
14. Pada butir pernyataan 14 “Pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dipertanggung jawabkan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dan setuju 13 orang
Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 responden (41,17 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan tugas dan tanggung jawabnya dapat dipertanggung jawabkan
15. Pada butir pernyataan 15 “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi

kebutuhan hidup saya”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang dan setuju 13 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 13 responden (38,23%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan memiliki Gaji yang telah mampu memenuhi kebutuhan hidupnya

16. Pada butir pernyataan 16 “Lingkungan kerja saya aman dan nyaman”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 8 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 8 orang dan yang menyatakan tidak setuju 6 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (35,29%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
17. Pada butir pernyataan 17 “Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 11 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 7 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (35,29%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan mempunyai Hubungan dengan atasan dengan baik dan harmonis.
18. Pada butir pernyataan 18 “Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin

dengan baik dan harmonis”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dan setuju 12 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 8 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 12 responden (35,29%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan mempunyai Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis.

19. Pada butir pernyataan 19 “Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dan setuju 12 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 5 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden (38,23%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan memiliki kinerja yang dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.
20. Pada butir pernyataan 20 “Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat pada waktunya”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 11 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 7 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (35,29%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya

Cabang Medan memiliki Atasan yang memberikan pujian apabila menyelesaikan tugas tepat pada waktunya .

21. Pada butir pernyataan 21 “Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang dan setuju 14 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 7 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 14 responden (41,17%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.
22. Pada butir pernyataan 22 “Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dan setuju 15 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 15 responden (44,11%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan diberi insentif atas prestasi yang diraih.
23. Pada butir pernyataan 23 “Saya mampu menggunakan potensi diri”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dan setuju 12 orang . Sedangkan jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 9 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 12 responden (35,29%), berarti mayoritas

karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan mampu menggunakan potensi diri.

24. Pada butir pernyataan 24 “Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih besar”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 13 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 13 responden (38,23%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan siap menerima tanggung jawab yang lebih besar .

Dari seluruh jawaban responden mengenai variabel motivasi (x^1) dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel motivasi (x^1) menggambarkan bahwa mayoritas responden telah bekerja dengan baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja masing-masing karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, namun masih di perlukan pemberian motivasi yang lebih baik lagi agar motivasi kerja masing-masing karyawan.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi dan Persentase Disiplin

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
p1	0	0	3	8.82	4	11.76	13	38.23	14	41.17	34	100
p2	0	0	2	5.88	4	11.76	12	35.29	16	47.05	34	100
p3	0	0	4	11.76	5	14.70	13	38.23	12	35.29	34	100
p4	0	0	5	14.70	3	8.82	14	41.17	12	35.29	34	100
p5	0	0	3	8.82	4	11.76	12	35.29	15	44.11	34	100
p6	0	0	5	14.70	5	14.70	14	41.17	10	29.41	34	100
p7	0	0	1	2.94	3	8.82	16	47.05	14	41.17	34	100
p8	0	0	3	8.82	3	8.82	13	38.23	15	44.11	34	100
p9	0	0	2	5.88	4	8.82	18	52.94	10	29.41	34	100
p10	0	0	4	11.76	2	5.88	15	44.11	13	38.23	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

1. Pada butir pernyataan 1 “Jarak tempat tinggal dengan tempat kerja tidak mempengaruhi waktu Saya untuk hadir di kantor tepat waktu”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dan setuju 13 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang . Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 responden (38,23%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan jarak tempat tinggal dengan tempat kerja tidak mempengaruhi waktu untuk hadir di kantor tepat waktu.
2. Pada butir pernyataan 2 “Saya selalu hadir di kantor tepat waktu setiap hari kerja”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang dan setuju 12 orang Sedangkan jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang . Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden (47,05%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu

hadir di kantor tepat waktu setiap hari kerja.

3. Pada butir pernyataan 3 “Saya selalu pulang kerja sesuai dengan aturan kantor”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 13 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 13 responden (38,23%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu hadir di kantor tepat waktu setiap hari kerja.
4. Pada butir pernyataan 4 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 14 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang dan yang menyatakan tidak setuju 5 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 14 responden (41,17%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
5. Pada butir pernyataan 5 “Saya selalu bertanggung jawab penuh dalam setiap penyelesaian pekerjaan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dan setuju 12 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (44,11%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya

Cabang Medan selalu bertanggung jawab penuh dalam setiap penyelesaian pekerjaan.

6. Pada butir pernyataan 6 “Saya selalu mematuhi aturan pemakaian seragam kantor”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dan setuju 14 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 5 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 14 responden (41,17%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu mematuhi aturan pemakaian seragam kantor.
7. Pada butir pernyataan 7 “Saya selalu berada di ruangan kerja saat jam kerja”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dan setuju 16 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 16 responden (47,05%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu berada di ruangan kerja saat jam kerja.
8. Pada butir pernyataan 8 “Saya hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dan setuju 13. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 2 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (44,11%),

berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

9. Pada butir pernyataan 9 “Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dan setuju 18 orang . Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 18 responden (52,94%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan setiap tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal.
10. Pada butir pernyataan 10 “Jam kerja karyawan dilakukan seoptimal mungkin oleh karyawan dengan tidak menggunakannya untuk urusan pribadi”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dan setuju 15 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 2 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 15 responden (44,11%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan Jam kerja yang dimiliki dilakukan seoptimal mungkin dengan tidak menggunakannya untuk urusan pribadi.

Dari seluruh jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja (x^2) dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel disiplin (x^2) mayoritas responden telah mematuhi peraturan yang berlaku

dilingkungan kerjanya dengan baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja masing-masing karyawan pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, namun harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan disiplin kerja masing-masing karyawan.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi dan Persentase Prestasi Kerja

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
p1	0	0	2	5.88	2	5.88	12	35.29	18	52.94	34	100
p2	0	0	2	5.88	4	11.76	13	38.23	15	44.11	34	100
p3	0	0	3	8.83	2	5.88	15	44.11	14	41.17	34	100
p4	0	0	4	11.76	4	11.76	11	32.35	15	44.11	34	100
P5	0	0	3	8.83	5	14.70	14	41.17	12	35.29	34	100
P6	0	0	2	5.88	2	5.88	16	47.05	14	41.17	34	100
P7	0	0	2	5.88	5	14.70	14	41.17	13	38.23	34	100
P8	0	0	2	5.88	2	5.88	15	44.11	14	41.17	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

1. Pada butir pernyataan 1 “Saya selalu teliti melakukan pekerjaan yang sedang di kerjakan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang dan setuju 12 orang. jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 2 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden (52,94%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu teliti melakukan pekerjaan yang sedang di kerjakan.
2. Pada butir pernyataan 2 “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan serapi mungkin”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dan setuju 13 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2

orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (44,11%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan serapi mungkin

3. Pada butir pernyataan 3 “Saya selalu memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang lakukan”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dan setuju 15 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 2 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (44,11%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang lakukan.
4. Pada butir pernyataan 4 “Saya bersedia menambah waktu jam kerja demi mencapai target kerja”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dan setuju 11. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dan yang menyatakan tidak setuju 4 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 15 responden (44,11%), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan bersedia menambah waktu jam kerja demi mencapai target kerja
5. Pada butir pernyataan 5 “Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dan setuju 14 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang.

Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 14 responden (41,17 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

6. Pada butir pernyataan 5 “Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik.”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dan setuju 16 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 2 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 16 responden (47,05 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan mampu melakukan pekerjaan dengan baik.
7. Pada butir pernyataan 5 “Saya tidak pernah absen/cuti tanpa alasan yang jelas.”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dan setuju 14 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 14 responden (41,17 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan tidak pernah absen/cuti tanpa alasan yang jelas.
8. Pada butir pernyataan 5 “Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas”. Jumlah jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dan setuju 15 orang. Jumlah jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 2

orang dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang. Diketahui bahwa dari data tersebut jawaban responden cenderung menjawab Setuju sebanyak 15 responden (44,11 %), berarti mayoritas karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan mempunyai Ilmu dan pengalaman yang didapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugasnya.

Dari seluruh jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja (*Y*) dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja (*Y*) memiliki pencapaian prestasi kerja yang masuk dalam kategori baik, sedangkan yang menjadi target PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, namun masih dibutuhkan lebih banyak lagi karyawan-karyawan yang memiliki prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Uji Asumsi Klasik

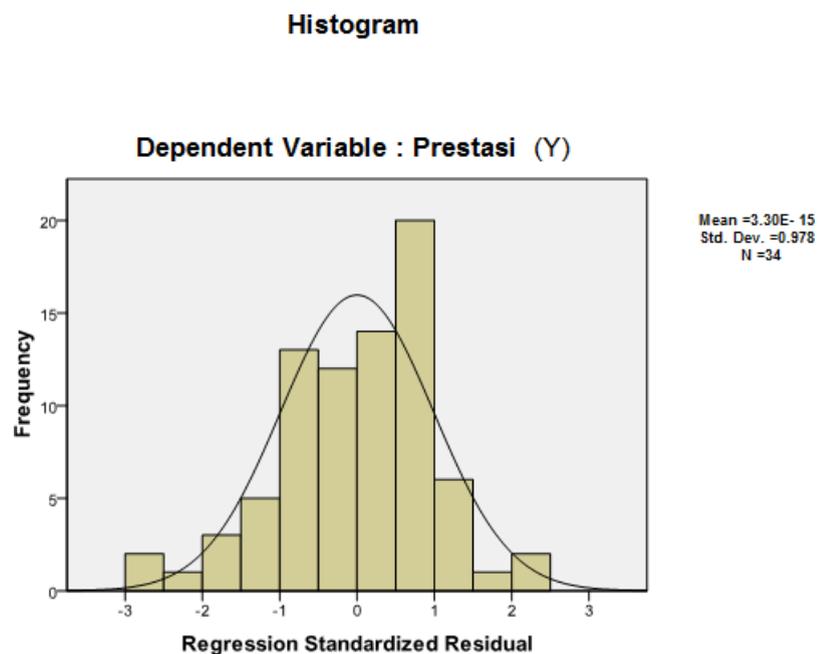
Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji dan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan Grafik Histogram dan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan *Software SPSS* dan hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas dengan Analisis Grafik Histogram

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika bentuk grafik tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, jika bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Hasil output SPSS terlihat seperti gambar 4.3.



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

Gambar 4.3

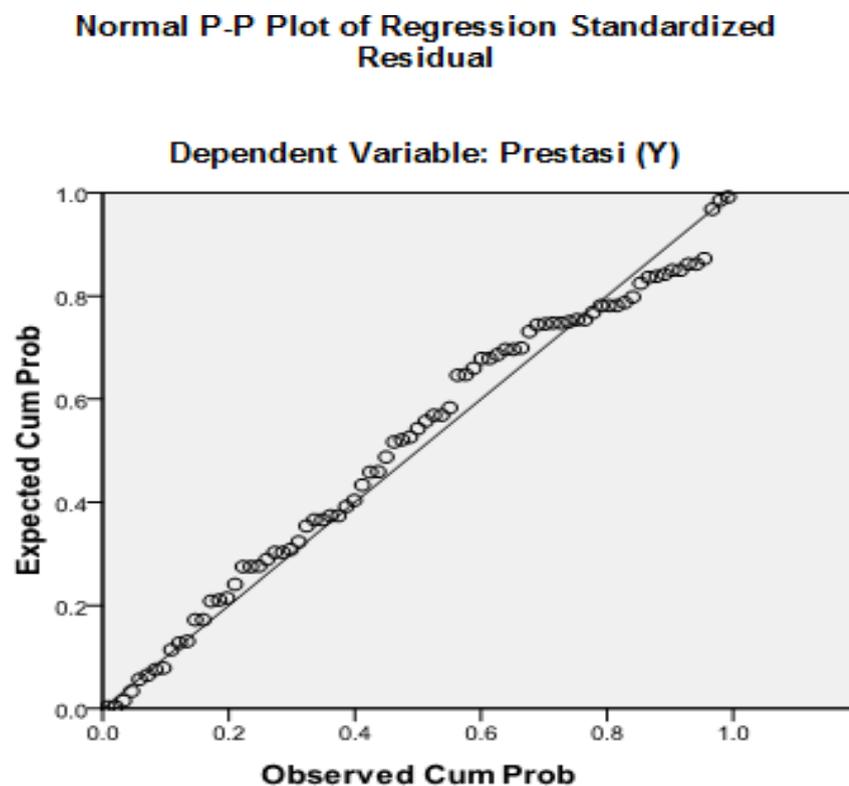
Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang

tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual terdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Normalitas dengan Analisis *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Untuk melihat normalitas dapat juga dengan melihat *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 4.4 berikut.



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

Gambar 4.4

Uji Normalitas dengan Pendekatan *Normal Probability Plot*

Gambar 4.4 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*. Berdasarkan Gambar 4.4, diketahui titik-titik

menyebarkan cenderung dekat dengan garis diagonal, maka asumsi normalitas dipenuhi.

3. Uji Normalitas dengan Analisis *Kolmogorov-Smirnov Test*

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov Test*. Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Demikian juga sebaliknya, jika *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisis tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16363595
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.087
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.810
Asymp. Sig. (2-tailed)		.528

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.9, diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,528. Karena nilai probabilitas, yakni 0,528, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

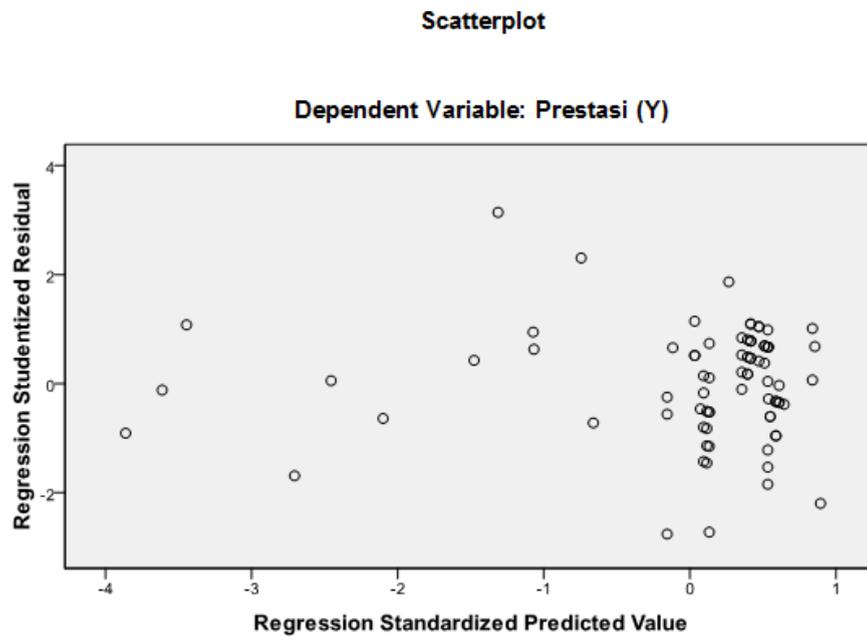
Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan

hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute* residual-nya terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi.

Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

1. Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penyebaran atau variasi dari semua variabel yang diobservasi. Kriteria uji heterkedastisitas dengan *Scatterplot* yaitu apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y maka disimpulkan suatu model regresi dianggap tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.5
Scatterplot

Pada gambar 4.5 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Dasar analisis dengan *Glejser* adalah jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* memiliki kriteria jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.643	1.711		2.130	.036
Motivasi (X1)	.038	.026	.238	1.454	.150
Disiplin (X2)	.118	.128	.142	.923	.360

a. Dependent Variable: Glejser_Heteroskedasticity

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui nilai probabilitas atau *Sig.* dari Motivasi adalah 0,150, nilai probabilitas atau *Sig.* dari Disiplin adalah 0,360. Karena masing-masing nilai probabilitas (*Sig.*) > 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan semua variabel independen yang terdiri motivasi dan disiplin kerja signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja.

c) Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	.498	2.140
Disiplin (X2)	.473	2.114

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai VIF dari variabel Motivasi adalah 2,140, dan nilai VIF dari variabel Disiplin adalah 2,114. Karena masing-masing nilai

VIF lebih besar dari 0.1 dan nilai *VIF* semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 5. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berat.

4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 4.12 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial

Tabel 4.12
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.556	2.884		14.410	.000		
	Motivasi (X1)	.117	.044	.325	2.692	.009	.498	2.140
	Disiplin (X2)	.286	.082	.418	3.466	.001	.473	2.114

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 41,556 + 0,117X_1 + 0,286X_2$$

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12, diketahui:

1. Nilai Constant ini menunjukkan harga *constant*, dimana jika variabel Motivasi (X_1), dan disiplin (X_2), = 0, maka Prestasi Kerja = 41,556.
2. Nilai koefisien dari Motivasi adalah 0,117, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Diketahui nilai t hitung $2,692 > t$ tabel 2,001 dan *Sig* $0,001 < 0,05$, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Nilai koefisien dari Disiplin adalah 0,286, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Diketahui

nilai t hitung $3,466 > t$ tabel $2,001$ dan Sig $0,041 < 0,05$, maka disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas.

Tabel 4.13
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.267	2	356.133	34.670	.000 ^a
	Residual	780.670	32	10.272		
	Total	1492.937	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui nilai Sig. adalah $0,000$ dan nilai $F_{hitung} = 34.670$. Karena $Sig. 0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 34.670 > F_{tabel}$, maka disimpulkan bahwa dari seluruh variabel bebas, yakni motivasi, dan disiplin, signifikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi () merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin

kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.483	.470	3.24105

- Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)
- Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai koefisien determinasi terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,483. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni motivasi, dan disiplin secara simultan mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 48,3%, sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

c. Pembahasan

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan sebesar 48,3%, dengan nilai *R Square* sebesar 0,483. Dengan demikian Karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan perlu memperhatikan Motivasi dan Disiplin dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

Hasil Uji-F menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi dan Disiplin bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

Hasil Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil Uji-t dalam penelitian ini menunjukkan variable bebas yaitu Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara individu terhadap variabel prestasi karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (X_1)

Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan, karena dengan motivasi maka karyawan diharapkan akan lebih produktif dalam bekerja. Dan disisi lain dengan adanya motivasi di dalam diri karyawan, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang dimilikinya. Memotivasi juga merupakan salah satu cara tepat dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dan mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dan memanfaatkannya dengan tepat. Sehingga dengan demikian prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja (X_2)

Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi Karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan (Y), hal ini disebabkan karena disiplin berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengikuti standard dan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis serta

mau mengerjakan dan melaksanakan kewajiban tepat waktu sesuai dengan tugas dan untuk memberikan informasi secara rinci dan akurat perihal tugas pekerjaan (*job description*) dan karakteristik pekerjaan sehingga memudahkan rancangan sistem sumber daya manusia dalam perencanaannya, tanggung jawabnya. Dengan demikian dengan meningkatnya kedisiplinan dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan di PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan maka mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi Prestasi PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan adalah variabel Motivasi.

1. Secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.
2. Secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.
3. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja yang diteliti mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 0,483 hal ini berarti 48,3 % variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Era Bangun Jaya Cabang Medan.

Bagaimana menemukan cara yang tepat, memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya, ada yang termotivasi dari faktor internal dan faktor eksternal oleh karena itu menemukan faktor mana yang lebih dominan memotivasi seorang karyawan menjadi tugas utama. Sama halnya dengan memotivasi karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja juga memiliki cara tersendiri. Dimana aturan-aturan itu harus dijadikan sebuah hal yang dapat menggerakkan karyawan kearah yang lebih produktif dalam bekerja, yang mana akan menguntungkan pencapaian karyawan dan organisasinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya. Berdasarkan Hasil uji (R^2) dalam penelitian ini, menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan fasilitas kerja yang akan menghasilkan karyawan-karyawan yang handal dalam mewujudkan peran perusahaan untuk menciptakan pelayanan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, J 2017. *SPSS untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- INDRAWAN, M. (2017). The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Kasmir.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khaddafi, M., Aspan, H., & Heikal, M. (2018). Effect of perception of facilities, intensity of conduct, and satisfaction of Tax Payers to Submission of Letter by E-Filing Notice on Tax Service. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Riduwan dan Kuncoro.2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Robbins SP, dan Judge. 2015.*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
Robbins SP, dan Mary Coulter .2018.*Management(Foorteenth edition)*. Amerika Serikat: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti.2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: PT Refika Aditama
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*.Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.
- Siswanto, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan, Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. 2019. *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 3*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Persada Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.