

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) CABANG UTAMA MEDAN

Diana Suksesiwaty Lubis, S.E., M.M

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6282161053294 ladydiana.loebs@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif atau penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 18.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda yaitu $Y = 0,365 + 0,480 X_1 + 0,295 X_2 + e$ yang menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan secara parsial (uji-t) bisa dilihat dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel motivasi (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 6,916 > t_{tabel} = 1,998$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) dan dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel disiplin kerja (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 9,030 > t_{tabel} = 1,998$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F dimana nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = $466,907 > F$ tabel 3,15. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,968, artinya secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,938 (93,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 93,8% variasi variabel terikat yaitu motivasi dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih canggih

lagi agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan

organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh karena itu usaha yang kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi harus menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusianya tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan asset penting, tetapi menerjemahkan keyakinan ini kedalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Pradigma pelayanan saat ini mengalami perubahan dari *government* menjadi *governance*, dari dilayani menjadi melayani. Agar tujuan organisasi dapat terwujud dan mendorong penyempurnaan berbagai sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memberdayakan sumber daya manusianya. Upaya pengembangan SDM setiap organisasi ditujukan untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam aspek-aspek. Kajian tentang kinerja sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kajian tentang kinerja memiliki peran yang cukup besar dalam perbaikan penelitian dan sistem kerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang menjadi perhatian utama adalah

lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan. Karena Pegawai akan bekerja mereka merasakan bisa saja nyaman atau tidak nyaman, dihargai atau tidak dihargai, dikembangkan atau tidak dikembangkan, maka secara otomatis Pegawai tidak dapat fokus dan memberikan kontribusi secara penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan Pegawai menjadi sangat penting.

Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan yang diinginkan, tidak hanya dari laba tetapi dari prestasi kerja Pegawainya. Maka, setiap perusahaan mempunyai karakteristik tersendiri bagi para Pegawainya baik dalam memberikan motivasi, disiplin atau prestasi kerja Pegawai. Prestasi merupakan hasil kerja Pegawai dimana perusahaan dapat menilai kinerja setiap Pegawai. Perusahaan harus memperhatikan setiap individu maupun kelompok dalam setiap pekerjaannya, karena sumber daya manusia yang baik sangat berpengaruh dalam memajukan perubahan dan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi Pegawai, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Ada beberapa masalah yang mempengaruhi prestasi Pegawai seperti masih banyak Pegawai yang belum menunjukkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, diantaranya masih terdapat Pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, penumpukan dokumen-dokumen di ruang kantor, menunda pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai, masih adanya Pegawai yang terlambat masuk kerja setelah habis jam istirahat dan kurangnya penghargaan kepada Pegawai *outsourcing* dalam bentuk rendahnya kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan.

Pegawai dapat melaksanakan dan menjalankan tugasnya dengan optimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong Pegawai tersebut untuk

bekerja dengan tekun. Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk melakukan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, harapan dan imbalan. Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja akan berdampak terhadap perilaku kerjanya yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja. Selain motivasi, kedisiplinan adalah modal yang sangat dibutuhkan oleh setiap Pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama kedisiplinan yang baik. Perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya apabila Pegawai bekerja dengan disiplin. Karena, semakin baik disiplin Pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin pada Pegawai maka sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (Perseroan) Cabang Utama Medan adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Program Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT). PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (Perseroan) Cabang Utama Medan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja para pegawainya. Sehingga dengan kinerja Pegawai PT TASPEN (Perseroan) Cabang Utama Medan akan mudah dalam merealisasikan rencana atau program kerja yang telah tersusun selama periode tertentu.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan atau dorongan. Motivasi (*motivation*)

dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Gitosudarmono dalam Sutrisno (2012:110): “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut

Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari uraian - uraian tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi bertujuan untuk memberdayakan seluruh aset yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan terutama sumber daya manusia dengan lebih baik, guna meningkatkan mutu dan nilai tambah

serta meningkatkan keuntungan untuk semua pihak.

Menurut Sutrisno (2012:116): “Faktor-faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Intern. Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk hidup yaitu meliputi: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu meliputi: harga diri, nama baik, dihormati orang lain sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - d. Keinginan untuk berkuasa terkadang akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu: ingin dipilih menjadi ketua atau kepala pimpinan. sehingga para karyawan harus melihat dan menilai pantaskah seseorang tersebut dijadikan penguasa dalam unit organisasi.
2. Faktor Eksternal. Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam

melemahkan motivasi kerja seseorang, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama untuk menghidupi dirinya sendiri beserta keluarga.
- c. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan jika ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan
- f. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Disiplin Kerja

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi.

Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “ *discipline* ” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2012:193): “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Setiap tenaga kerja memiliki motif dan hampir tak satu orang pun tenaga kerja yang memiliki motif yang sama. Kenyataannya tidak satu motif pun yang menyatakan bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dimana

pun juga. Beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, mencari keselamatan, dan ada pula bekerja karena tertarik pada pekerjaannya. Motif utama tenagayang ada saat ini mungkin bukan motif utama untuk hari esok.

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Pardede (2006:45) secara khusus tujuan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

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. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Perusahaan yang dapat mempertahankan rasa disiplin yang ada pada setiap karyawan tentunya menginginkan agar disiplin yang ada dapat menjadikan atau meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan membuat sebuah lingkungan kerja yang

lebih kondusif. Menurut Budi Setiyawan dalam Mohammad (2006:15), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghoratan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalau melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "Prestasi" yaitu kata "*Achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*To Achieve*" yang berarti mencapai, maka dalam Bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai. Budaya berprestasi lebih berorientasi pada pekerjaan yang dilakukan dari pada peran. Budaya berprestasi memberdayakan yang dilakukan orang yang dipercaya untuk mendapatkan pekerjaan dan beraksi dengan tepat pada apa yang diperlukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013:67): "Pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya."

Adapun menurut Sutrisno (2012:152): "Didalam penelitian ini

pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan adalah:

1. Hasil Kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Mangkunegara (2013:67): "Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja terdapat dua yaitu:

1. Faktor Kemampuan. Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi. Motivasi merupakan bentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai mencapai prestasi kerja yang maksimal."

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu :

1. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. taspen (perseroan) cabang utama medan.
2. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Perseroan) Cabang Utama Medan.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Perseroan) Cabang Utama Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variebel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi,dkk (2013:27) mendefinisikan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel sacara *Probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan

PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang beralamat di Jl. H. Adam Malik No.64, Silalasa, Medan

Sumber Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer. Menurut Supranto (2006:239) data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

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

Tabel IV.2

Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan serta energi terbaiknya.	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan rasa memiliki 4. Kebutuhan rasa akan harga diri 5. Kebutuhan mengaktualisasi	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Skala Likert
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan kerja 3. Sikap kerja 4. Pemanfaatan waktu.	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan

korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel V.4

Hasil Uji Validitas Motivasi

r hitung	r tabel	Keterangan
0.687	0,361	Valid
0.557	0,361	Valid
0.505	0,361	Valid
0.489	0,361	Valid
0.703	0,361	Valid

Tabel V.5

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.897	0,361	Valid
0.897	0,361	Valid
0.897	0,361	Valid
0.644	0,361	Valid
0.670	0,361	Valid
0.664	0,361	Valid
0.518	0,361	Valid
0.897	0,361	Valid
0.670	0,361	

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.734	0,361	Valid
0.690	0,361	Valid
0.652	0,361	Valid
0.659	0,361	Valid
0.448	0,361	Valid

Dari tabel atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari taraf alpha 0,1968 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

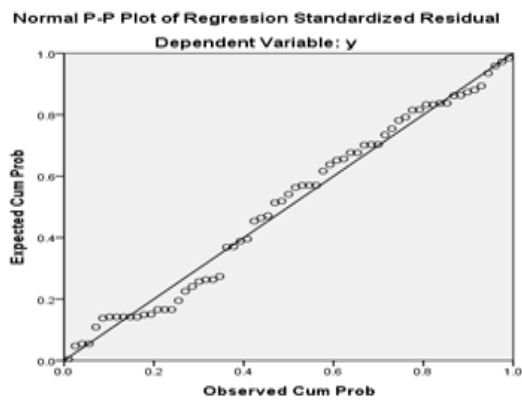
Tabel V.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,801	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,932	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,835	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Gambar V.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikonieritas sebagai berikut:

Tabel V.11
Hasil Uji Multikonearitas
Coefficients^a

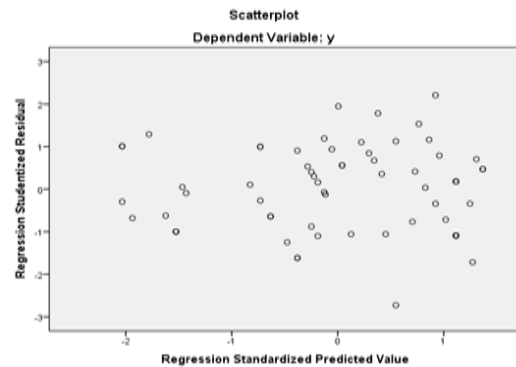
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.365	.596		.612	.543	
	x1	.480	.069	.435	6.916	.000	.254 3.936
	x2	.295	.033	.568	9.030	.000	.254 3.936

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

beriku adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar V.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel

yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel V.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.365	.596		.612	.543	
	x1	.480	.069	.435	6.916	.000	.254 3.936
	x2	.295	.033	.568	9.030	.000	.254 3.936

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,365 + 0,480 X_1 + 0,295 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,365 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja tetap sebesar 0,365 satu-satua atau dengan kata lain jika variabel motivasi dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka prestasi kerja masih sebesar 0,365 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,480 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,480 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,295 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi

kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.13
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.365	.596		.612	.543	
	x1	.480	.069	.435	6.916	.000	.254 3.936
	x2	.295	.033	.568	9.030	.000	.254 3.936

a. Dependent Variable: y

Dari Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,916 (n-k=65-3=62) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 9,030 (n-k=65-3=62) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel V.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.335	2	299.168	466.907	.000 ^b
	Residual	39.726	62	.641		
	Total	638.062	64			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 466,907 > F tabel 3,15 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=65-3=62) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel V.15

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.936	.80046

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel V.15 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,968, artinya secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R²) sebesar 0,938 (93,8%).

Sehingga dapat dikatakan bahwa 93,8% variasi variabel terikat yaitu motivasi dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasmito (2004) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t atau secara parsial bahwa nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,916 (n-k=65-3=62) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai agar memiliki semangat kerja yang baik. Sehingga diharapkan akan memiliki prestasi kerja yang memuaskan. PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan diharapkan memberikan motivasi positif kepada pegawainya melalui pemberian bonus, insentif dan penghargaan lainnya. Sebaliknya jika ditemui pegawai yang dengan motivasi yang rendah diberikan motivasi yang lebih bersifat negatif dimana dapat diberikan sebuah peringatan agar bekerja dengan standar yang telah diharapkan sesuai peran dan fungsi pegawai. Jika hal ini tidak diperhatikan secara serius maka PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan akan sangat sulit untuk menilai pegawai mana yang memiliki prestasi kerja yang maksimal dengan pegawai yang bekerja dengan motivasi yang rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasmito (2004) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t atau secara parsial bahwa nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,030$ ($n-k=65-3=62$) $> t_{tabel} 1,998$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga harus memperhatikan disiplin kerja para pegawainya. Karena dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai ini akan berdampak terhadap prestasi kerja. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan dapat melakukan peningkatan disiplin melalui jam masuk dan pulang kerja seorang pegawai harus diperhatikan serta pematuhan peraturan perusahaan yang wajib dipatuhi setiap pegawai. Disiplin seorang pegawai sangat diperlukan agar perusahaan dapat mengarahkan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menjalankan peran dan fungsinya.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasmito (2004) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau secara simultan bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F

lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 466,907 $> F_{tabel} 3,15$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=65-3=62$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan harus lebih memperhatikan masalah motivasi dan disiplin kerja para pegawainya. Sehingga apabila motivasi meningkat dengan disiplin kerja juga meningkat maka akan meningkatkan pada prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan motivasi maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan disiplin kerja karena maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya PT.Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan motivasi melalui memenuhi segala kebutuhan akan rasa aman yang dirasakan oleh setiap pegawai. Pemberian motivasi yang bersifat positif sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja dengan prestasi yang telah dicapainya serta dianggap sangat memuaskan bagi manajemen PT.Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
2. Sebaiknya PT.Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan disiplin kerja melalui sistem pengawasan kerja serta membangun hubungan kebersamaan yang harmonis untuk setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih, Tety.* 2006. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Brebes ". Semarang: Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Jumjuma,* 2011. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan.* Universitas Sumatera Utara.
- Handoko, T. Hani,* 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Halaman 135. Yogyakarta : BPFY- Yogyakarta.
- _____, 2012. *Manajemen.* Edisi Kedua. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Halaman 251. Yogyakarta : BPFY- Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu,* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keenam. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Akasara.
- Mangkunegara.*2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Sasmito, Danang Adi.* 2004. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan PT. Pabelan Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang P,* 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kelima Belas. Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi,* 2011. *Analisis Data.* Medan: USU Press.
- Sugiyono,* 2011. *Metode Penelitian Pendidikan.* Cetakan Ketujuh, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy,* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keempat. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Uha, Ismail Nawawi,* 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja.* Cetakan Kesatu. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.