

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

MINDA SARYANI BR. SEMBIRING

NPM : 16.832.0210



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/12/21

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

MINDA SARYANI BR. SEMBIRING

NPM : 16.832.0210

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/12/21

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Nama : Minda Saryani Br. Sembiring

NPM : 168320210

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

(Yuni Syahputri, SE, M. Si)

Pembimbing

Mengetahui



(Dr. Jusan Effendi, M.Si)

Dekan

(Wan Rizca Amella, SE, M.Si)

K.a Prodi Manajemen

Tanggal Lulus 05 Agustus 2021

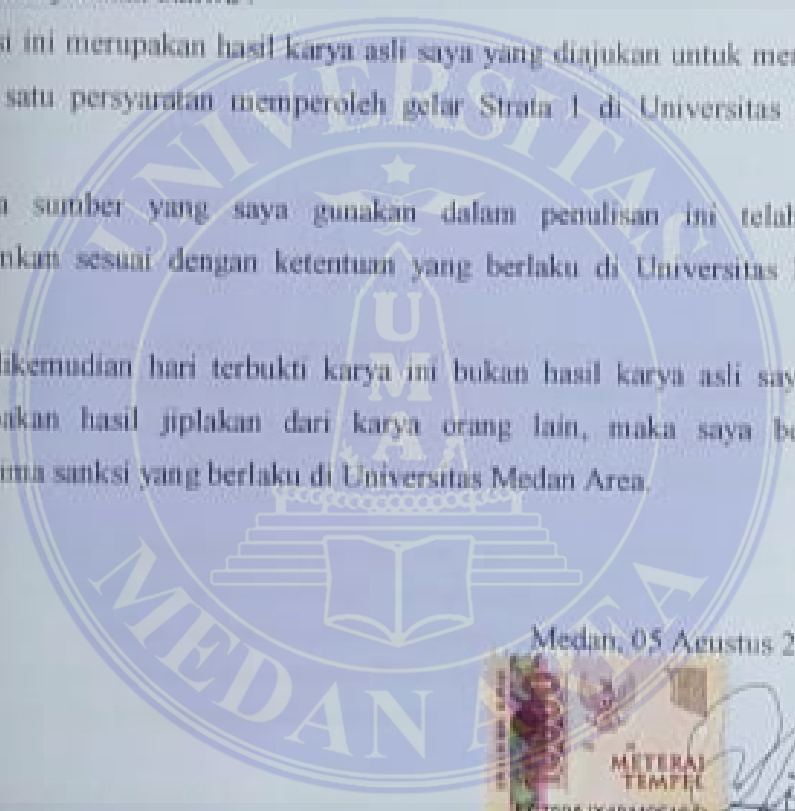

LEMBAR PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Nama : Minda Saryani Br. Sembiring
NPM : 168320210
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 01 April 1997
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Medan Area.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Medan Area.
3. Jika dikemudian hari terbukti karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 05 Agustus 2021



Minda Saryani Br. Sembiring

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Minda Saryani Br. Sembiring

NPM : 168320210

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-Exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikannya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 05 Agustus 2021

Yang menyetujui



MINDA SARYANI BR. SEMBIRING

16.832.0210

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Minda Saryani Br. Sembiring adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 01 April 1997, di Medan Provinsi Sumatera Utara. Penulis merupakan anak ke 4 dari 4 bersaudara, dari pasangan Dana Sembiring dan Erna Wati Br. Ginting. Penulis pertama kali masuk pendidikan pada tahun 2003 di SD Negeri 065014 dan tamat pada tahun 2009. Setelah tamat dari SD penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 41 Medan dan tamat pada tahun 2012. Setelah tamat dari SMP penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 17 medan dan tamat pada tahun 2015. Setelah Selesai Pendidikan pada tahun 2015 Penulis Mulai Bekerja Di Dinas Kebersihan Kota Medan Sebagai PHL (Pegawai Harian Lepas). Pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswi di Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan tamat pada tahun 2021.

Dengan ketekunan, motiasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

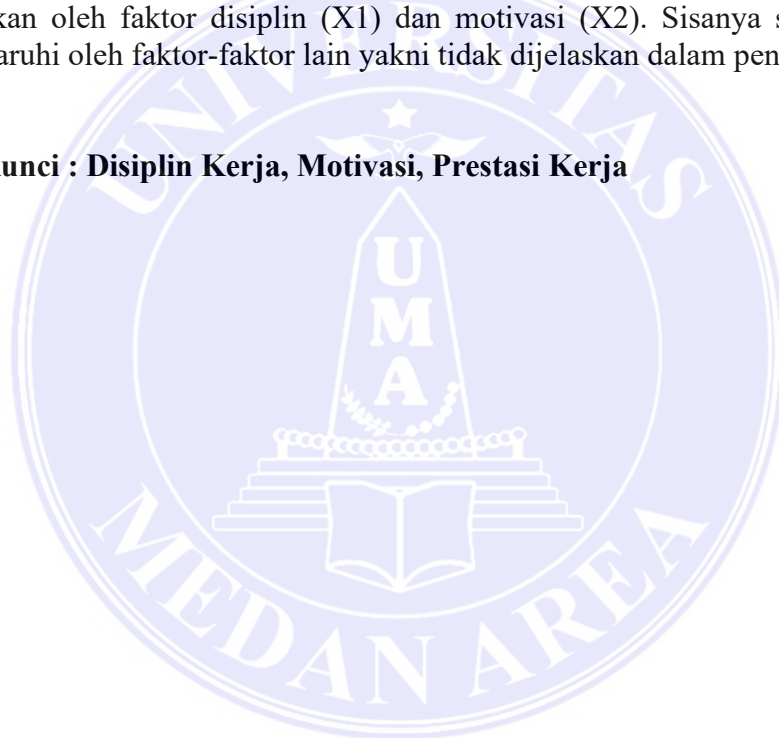
Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”**.

Abstrak

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”. Jenis penelitian ini merupakan asosiatif merupakan suatu penelitian yakni bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Menggunakan teknik rumus slovin bersama tingkat signifikansi 0,1, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden diambil dari sebagian pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) bisa dilihat dikatakan t hitung pada variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji determinasi. nilai R Square yakni diperoleh sebesar 0,485 Angka tersebut menunjukkan dikatakan sebesar 48,5% prestasi kerja (variabel terikat) bisa dijelaskan oleh faktor disiplin (X1) dan motivasi (X2). Sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yakni tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja

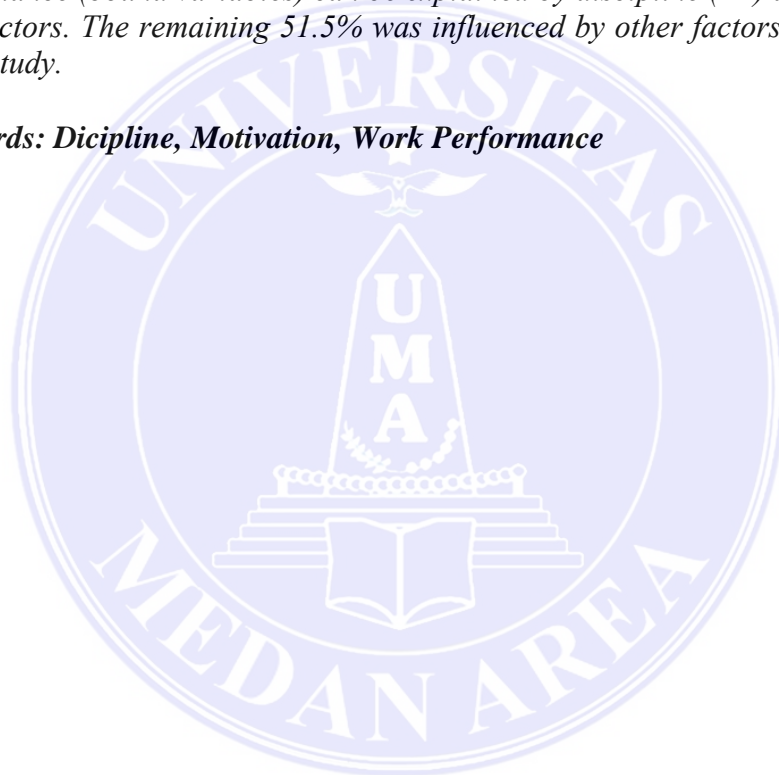


Abstract

The Influence of Discipline and Motivation on The Work Performance of Cleaning And Accounting Officers of Medan City

This research aims to find out "The Influence of Discipline and Motivation on The Work Performance of Employees of The Ministry of Hygiene and Hospitality of Medan". This type of research is associative which is a study that asks about the relationship between two variables. Using the slovin formula technique with a significance of 0.1, the number of samples in this study as many as 96 respondents was taken from some employees. Based on partial test results (t test) it can be seen that t count on work discipline variables and motivation partially or simultaneously positively and significantly affect work performance. Based on the determination test. R Square value obtained by 0.485 The figure shows that 48.5% of work performance (bound variables) can be explained by discipline (X1) and motivation (X2) factors. The remaining 51.5% was influenced by other factors not described in the study.

Keywords: Dicipline, Motivation, Work Performance



KATA PENGANTAR

Bersama mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yakni telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini bersama baik. Adapun judul dari penelitian ini merupakan **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun bersama maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil bersama baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini bersama segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yakni sebesar-besarnya kepada yakni telah memberikan banyak dukungan yakni luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yakni saya tempuh, kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yakni terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Wakil Dekan I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Risca Amelia SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis sekaligus sebagai Sekretaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

7. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si selaku Ketua Sidang yakni telah meluangkan waktunya member masukan-masukan berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing yakni telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yakni berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
9. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM selaku dosen pembanding yakni telah memberikan masukan-masukan yakni berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
10. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yakni selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Kedua orang tua saya yakni telah memberikan banyak dukungan yakni luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yakni saya tempuhi.
12. Seluruh Pegawai yakni telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
13. Buat sahabat- sahabatku yakni tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yakni telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini bersama baik.
14. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yakni memberikan dukungan dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini bersama baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yakni penulis miliki, maka penulis menyadari dikatakan penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pihak- pihak yakni membutuhkannya.

Medan, 05 Agustus 2021



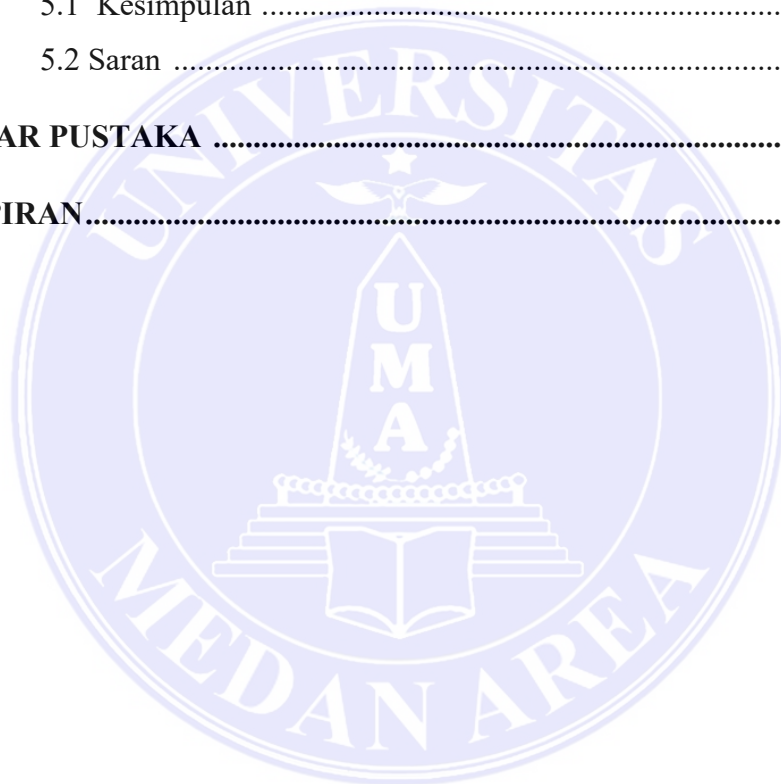
Minda Sarvani Br. Sembiring
16.832.0210

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Prestasi Kerja	6
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	8
2.1.3 Indikator Prestasi Kerja	11
2.2 Disiplin	11
2.2.1 Pengertian Disiplin	11
2.2.2 Faktor Disiplin.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin	15
2.3 Motivasi	17
2.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.3.3 Indikator Motivasi	21

2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Konseptual	24
2.6 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis, Lokasi dan waktu Penelitian	25
3.1.1 Jenis Penelitian	25
3.1.2 Lokasi Penelitian	25
3.1.3 Waktu Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Definisi Operasional	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
1. Observasi	29
2. Wawancara	29
3. Kuesioner	29
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6.2 Uji Statistik	31
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	32
3.6.4 Uji Hipotesis	33
3.6.5 Koefisien Determinasi (R_2)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan	34
4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan	35
4.1.3 Penyajian Data Responden	35
4.1.4 Penyajian Data Angket Responden	37

4.2 Hasil Penelitian	57
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik	59
4.2.3 Uji Statistik	63
4.2.4 Uji Hipotesis	64
4.2.5 Koefisien Determinasi (R_2)	66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	28
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin	37
Tabel 4.4 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi	39
Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Prestasi Kerja	40
Tabel 4.6 Estimasi Uji Validitas	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1 dan X2	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.9 Analisis Linier Berganda	63
Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji t)	65
Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35
Gambar 4.2 Histogram	59
Gambar 4.3 <i>Normal Probability Plot</i>	60
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	62



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2 Data Sampel dan Variabel Penelitian	79
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik	83
Lampiran 4 Hasil Penelitian	97
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	100
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian	101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja yakni tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yakni tinggi bisa memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas, kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Menurut Togas dan Uhing (2015:163) Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yakni dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai bersama tanggung jawab yakni diberikan kepadanya, dan meliputi reward yakni bisa diberikan kepada karyawan yakni bisa memenuhi target dalam waktu yakni sudah ditentukan. Prestasi kerja bisa diartikan sebagai penilaian, merupakan dimana para karyawan membisa perhatian dari pimpinannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta berkelanjutan.

Salah satu faktor yakni mempengaruhi prestasi kerja karyawan merupakan motivasi, Menurut Wijaya (2015) proses terjadinya motivasi merupakan suatu kebutuhan bersama keadaan internal yakni mana menimbulkan hasil-hasil tertentu dimana suatu kebutuhan terpuaskan maka akan menciptakan tegangan yakni merangsang dorongan di dalam individu tersebut. Motivasi kerja sangatlah penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi kerja dari

para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan sangatlah sulit, maka tujuan yakni telah ditetapkan tidak akan tercapai dan sebaliknya apabila terbiasa motivasi kerja yakni besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jasmani atas keberhasilan dalam mencapai tujuan. Bersama adanya motivasi kerja dalam perusahaan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yakni bisa dicapai oleh karyawan. Apakah prestasi yakni dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi setiap perusahaan untuk menetapkan tindak kebijakan selanjutnya. Tindak lanjut kebijakan penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan, atau gaji dinaikkan.

Selain motivasi, faktor disiplin kerja meliputi mempengaruhi prestasi kerja karyawan, menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599), mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut :“Suatu alat yakni digunakan para manajer untuk berkomunikasi bersama karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yakni berlaku.”disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yakni mampu mencapai suatu target perusahaan, Disiplin yakni baik bisa mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yakni diberikan kepadanya.⁴ Mengenai prestasi kerja, Mangkunegara mendefinisikan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yakni dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai bersama tanggung jawab yakni diberikan kepadanya. Sehingga bisa disimpulkan dikatakan disiplin merupakan sikap

kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yakni tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, berdasarkan observasi terdahulu yakni dilakukan penulis terlihat masih adanya fenomena permasalahan yakni terjadi yakni menyebabkan menurunnya prestasi kerja seperti masih ada pegawai yakni belum mampu menyelesaikan pekerjaan bersama baik, kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Prestasi kerja pegawai di Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan masih tergolong rendah dan masih perlu ditingkatkan. Disamping itu, kemampuan yakni dimiliki pegawai secara keseluruhannya dibatasi meliputi masih rendah. Masih banyak pegawai yakni tidak menepati waktu atau tidak sesuai bersama jadwal dalam menyelesaikan tugas-tugas yakni sudah ada, atau dalam arti kata lain masih banyak diantara pegawai yakni menunda dan menangguh pekerjaannya sehingga waktu yakni diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak bisa tercapai serta motivasi pegawai kebanyakannya meliputi masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari kinerja pegawai, pelaksanaan dan penyelesaian tugas yakni menjadi tanggung jawab pegawai, Konsekuensinya pelaksanaan tugas tidak terlaksana secara efektif, dan kinerja para pegawai tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian bersama judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan :

1. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini merupakan :

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yakni diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
3. Bagi pihaklain, sebagai tambahan referensi informasi mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
4. Bagi Akademisi, , dikatakan hasil penelitian bisa dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna meliputi untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yakni melakukan penelitian terhadap kajian teori dari didiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pentingnya prestasi kerja dilihat dari hasil kerja terbaik dari para anggotanya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari anggota dan bermanfaat bagi organisasi. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan meliputi tidak cukup mampu membuat keputusan yakni jernih mengenai pegawai mana yakni patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yakni harus menerima hukuman selaras bersama pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yakni dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan merupakan meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yakni mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yakni ada di dalam pekerjaan”.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yakni telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Menurut Hasibuan (2013:105) Mendefinisikan Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yakni dicapai seseorang dalam melakukan tugas-

tugas yakni dibebankan kepadanya yakni berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) Mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja merupakan sebagai hasil kerja yakni telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yakni artinya aktivitas kerja yakni dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yakni membanggakan. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja merupakan proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yakni diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Berdasarkan penbisa para ahli diatas bisa disimpulkan dikatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja yakni telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yakni dibebankan kepadanya, dikerjakan bersama skill, kemampuan yakni dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak bisa diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Menurut Arbana (2016) Mendifinisikan Prestasi kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja merupakan proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini bisa memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Bersama demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yakni diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta manfaatnya sebagai karyawan di perusahaan. prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yakni telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yakni artinnya aktivitas kerja yakni dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yakni membanggakan. Bersama aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif,

kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan dikatakan prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yakni artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Jadi Prestasi kerja merupakan hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yakni dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai bersama tanggung jawab nya hasil dari pelaksanaan sesuai bersama prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Dikatakan prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta manfaat karyawan pada perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Disiplin bisa meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyaknikut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan bersama segala konskuensi yakni akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom (dalam Musadieg, 2014) menegaskan dikatakan pelaksanaan disiplin mendorong para-karyawan untuk mencapai standar kinerja yakni telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja. Penerapan disiplin bisa membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yakni pada mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2014:13) mengatakan dikatakan: Faktor-faktor yakni mempengaruhi prestasi kerja merupakan faktor kemampuan dan faktor motivasi, merupakan:

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge dan skill*) artinya pegawai yakni memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) bersama pendidikan yakni memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yakni diharapkan.
- b. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yakni terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor-faktor yakni mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yakni bisa mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai bersama apa yakni diharapkan oleh organisasi atau institusi, merupakan prestasi kerja pada umumnya dikaitkan bersama pencapaian hasil dari standar kerja yakni telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam aspek yakni merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yakni bersangkutan, merupakan :

- a. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yakni telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- b. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yakni terkait bersama tugas pekerjaan yakni akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- c. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yakni timbul.
- d. Kecakapan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan bersama cara kerja serta situasi kerja yakni ada.
- e. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- f. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yakni dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi.
Kedisiplinan Kedisiplinan yakni ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi

2.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan bersama hasil yakni tinggi harus dicapai oleh karyawan. Edy Sutrisno (2014:99) menyatakan dikatakan ukuran yakni perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja, kriteria penilaiannya merupakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja, kriteria penilaiannya merupakan kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja, kriteria penilaiannya merupakan mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif, kriteria penilaiannya merupakan selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama, kriteria penilaiannya merupakan kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yakni tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan bisa selesai bersama hasil yakni baik dan maksimal. Bersama diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yakni berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan bersama sesuai yakni ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Berikut ini merupakan beberapa pengertian disiplin kerja menurut pembisa para ahli, merupakan : Berikut menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599), mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut :“Suatu alat yakni digunakan para manajer untuk berkomunikasi bersama karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yakni berlaku.”

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) merupakan : “Perilaku seseorang yakni sesuai bersama peraturan, prosedur kerja yakni ada atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yakni sesuai bersama peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Selain itu Bedjo Siswanto yakni dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2016:356), menyatakan disiplin kerja sebagai berikut : “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yakni berlaku baik yakni tertulis maupun yakni tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yakni diberikan kepadanya.”

Menurut Gary Dessler (2013:468) "Dicipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of dicipline is to encourage employees to behavesensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)". Berdasarkan beberapa pengertian tersebut bisa disimpulkan dikatakan disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang yakni sesuai bersama peraturan, prosedur kerja yakni ada untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan.

2.2.2 Faktor Disiplin

Disiplin bisa dipengaruhi oleh segala hal yakni berkaitan bersama kepatuhan pegawai terhadap peraturan yakni berlaku di suatu perusahaan karena ketidak disiplinannya yakni seharusnya diperhatikan oleh atasan. Menurut Singodimedjo yakni dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor faktor yakni mempengaruhi disiplin kerja :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yakni berlaku, bila ia merasa menbisa jaminan balas jasa yakni setimpal bersama jerih payahnya yakni telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan bisa menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia bisa mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yakni bisa merugikan aturan disiplin yakni telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yakni bisa dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yakni pasti untuk bisa dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bersama adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai bersama sangsi yakni ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yakni serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yakni dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yakni akan mengarahkan karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaan bersama tepat dan sesuai bersama yakni telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan manusia yakni mempunyai perbedaan karakter antara satu bersama yakni lain. Seorang karyawan tidak hanya puas bersama penerimaan kompensasi yakni tinggi, pekerjaan yakni menantang, tetapi meliputi mereka masih membutuhkan perhatian yakni besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yakni mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai bersama tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga bersama pujian tersebut.
3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yakni berkaitan bersama nasib dan pekerjaan mereka. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, bersama menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli dikatakan faktor faktor yakni mempengaruhi disiplin sangat berkaitan erat bersama sikap pemimpin terhadap pegawai bawahannya itu sendiri.

2.2.3 Indikator Disiplin

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja Pada dasarnya ada banyak indikator yakni mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya merupakan :

- a. Taat terhadap aturan waktu
 1. Jam masuk kerja,
 2. Jam pulang
 3. Jam istirahat yakni tepat waktu sesuai bersama aturan yakni berlaku
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
 1. Peraturan dasar tentang cara berpakaian
 2. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap norma
 1. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yakni ditentukan perusahaan.
 2. Mengikuti cara kerja yakni ditentukan perusahaan

Menurut Hasibuan (2016: 194) pada dasarnya banyak indikator yakni mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena tujuan yakni akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti dikatakan tujuan yakni dibebankan kepada karyawan harus sesuai bersama kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan dan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yakni baik kedisiplinan, baik, jujur, adil serta sesuai kata bersama perbuatannya. Bersama teladan pimpinan yakni baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut naik.

c) Balas jasa

Balas jasa meliputi ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balasjasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena Egodan sifat manusia yakni selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama bersama manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawanperusahaan. Bersama waskat

berarti atas harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan akan selalu aktif/hadir ditempat kerja agar bisa mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yakni mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Bersama sanksi hukuman yakni sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yakni indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yakni baik pada organisasi tersebut.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu rangsangan, dorongan, atau penggerak terjadinya suatu tingkah laku. Motivasi merupakan sesuatu yakni mendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkah laku termotivasi oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yakni timbul pada diri individu secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya. Menurut Hellriegel dan Slocum dalam Eko Prasetyo, dkk

(2016:03) mengatakan dikatakan motivasi merupakan proses psikologis yakni bisa menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Bersama kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Bersama demikian, motivasi merupakan kekuatan yakni mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wijaya (2013) proses terjadinya motivasi merupakan suatu kebutuhan bersama keadaan internal yakni mana menimbulkan hasil-hasil tertentu dimana suatu kebutuhan terpuaskan maka akan menciptakan tegangan yakni merangsang dorongan di dalam individu tersebut. Pemahaman mengenai motivasi tidak mudah, karena motivasi merupakan sesuatu yakni ada dalam diri seseorang yakni tidak nampak dari luar, namun bisa diamati melalui perilaku seseorang. Menurut Malayu dalam Bryan (2014:05) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yakni berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yakni menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi bersama segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut George R.Terry motivasi merupakan keinginan terbisa pada seseorang individu yakni merangsangnya melakukan tindakan (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energy yakni menggerakkan diri karyawan yakni terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain dari Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan factor yakni bisa menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (dalam Bryan 2016). Menurut T. Handoko (2014) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yakni memberikan energy, mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari pengertian para ahli diatas bisa penulis simpulkan motivasi kerja merupakan suatu upaya dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar bisa tercapainya sesuatu keinginan dan tujuan.

Menurut dalam Heny (2015:48) menyatakan dikatakan motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, merupakan:

- a. Komponen energi merupakan suatu kekuatan atau suatu usaha yakni bisa menyebabkan terjadinya suatu perilaku,
- b. komponen arah merupakan suatu perilaku yakni timbul yakni berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yakni butuh uang maka perilaku yakni timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- c. Komponen pemeliharaan merupakan pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yakni terjadi sesuai bersama lingkungan kerja jadi bisa dikatakan dikatakan motivasi kerja.

Beberapa penbisa menurut para ahli tersebut diatas, maka peneliti bisa menyimpulkan dikatakan motivasi kerja merupakan dorongan yakni berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang bersama yakni lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yakni mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan dikatakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, merupakan:

a. Faktor Internal

Merupakan motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yakni ingin menbisakan nilai yakni memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yakni telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan bersama aspek-aspek atau kekuatan yakni ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yakni berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yakni mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yakni kondusif yakni pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja. Sementara itu Ravianto (dalam Siagian, 2002) mengemukakan dikatakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhan, seperti: a). Pemimpin , b). Rekan kerja atau dunia sosial, c). Sarana fisik, d). Kebijaksanaan dan

peraturan, e). Imbalan jasa uang dan non uang, f). Jenis pekerjaan dan tantangan.

Dari penjelasan tentang faktor yakni mempengaruhi motivasi kerja seseorang, maka bisa ditarik kesimpulan dikatakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri atau internal dan faktor dari luar diri seseorang atau eksternal.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Heny (2015:49) terdapat empat indikator untuk mengukur motivasi kerja: Disiplin merupakan suatu sikap mental patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta intruksi.

- a. Kerja sama merupakan serangkaian usaha yakni dilakukan secara bersama-sama bersama teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok
- b. Keamanan merupakan jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dihari tua
- c. Kepuasan merupakan sikap perasaan puas hati terhadap apa yakni diharapkan, bersama kenyataan yakni telah diterima karyawan.

Faktor - faktor Motivasi menurut Handoko (2014) merupakan sebagai berikut :

- a. Keandalan

Bisa atau tidaknya pegawai diandalkan merupakan kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan dan kerjasama.

b. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

c. Kerajinan

Kesedian melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan meliputi bersifat rutin.

d. Sikap

Perilaku pegawai terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

e. Kehadiran

Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai bersama waktu/jam kerja yakni telah ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam penyusunan penelitian, penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

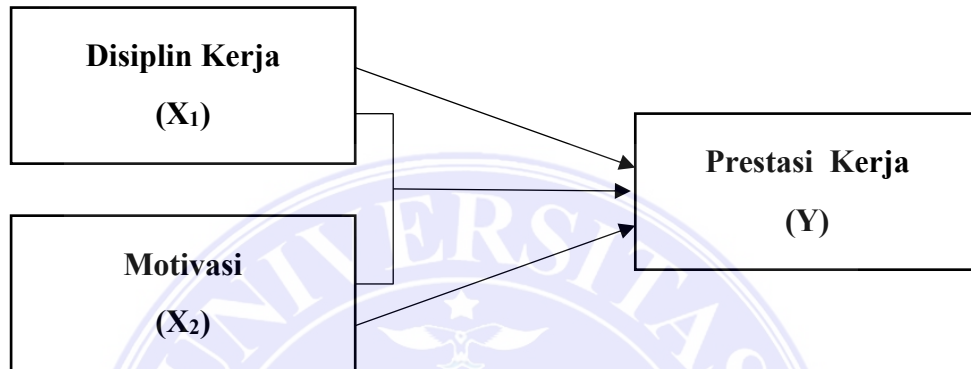
Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Pipin Sukandi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung	X1 = Disiplin Kerja X2= Motivasi Y= Prestasi Kerja	1. Disiplin berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja 2. Motivasi Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja 3. Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja
2	Dwi Chandra Lingga (2018)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara	X1 = Disiplin Kerja X2= Motivasi Y= Prestasi Kerja	Bisa Diketahui dikatakan Variabel disiplin dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara
3	Ayu Permatasari (2017)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang	X1 = Disiplin Kerja X2= Motivasi Y= Prestasi Kerja	Bisa diketahui Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Gunung Ringgit Malang
4	Nadia Nur Fadillah (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dibagian HRD (Human Resource Development) Pada PT. Dirgantara Indonesia	X1 = Disiplin Kerja X2= Motivasi Y= Prestasi Kerja	Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Dibagian HRD (Human Resource Development) Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung

2.5 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan bersama berbagai faktor yakni telah diidentifikasi sebagai masalah yakni penting. Kerangka Konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yakni telah diuraikan, maka hipotesis yakni akan diuji melalui penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yakni digunakan merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:68) merupakan “Penelitian yakni bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun meliputi hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yakni beralamat di Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yakni direncanakan dari 2020 sampai juli 2021 sebagai berikut :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2020	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan Proposal								
2	Seminar Proposal								
3	Pengumpulan Data								
4	Analisis Data								
5	Penulisan Skripsi								
6	Bimbingan Skripsi								
7	Seminar Hasil								
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau								
9	Sidang Meja Hijau								

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2020-2021)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yakni terdiri atas subyek/obyek yakni mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yakni ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:80). Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yakni berjumlah 2.554 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik yakni di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yakni ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yakni di ambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yakni dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian yakni akan diambil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Teknik pengambilan sampel salah satu dari *random sampling* merupakan merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yakni terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yakni sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Selain itu dalam penelitian dilakukan bersama teknik *Purposive Sampling* atau merupakan Purposive Sampling merupakan Satuan sampling yakni dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu bersama tujuan untuk memperoleh satuan sampling yakni memiliki karakteristik yakni dikehendaki.

Berdasarkan beberapa dalam pengambilan sampel yakni paling banyak digunakan dalam penelitian merupakan seperti menurut Slovin, maka bisa disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

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

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan

Bersama menentukan tingkat kesalahan 10 % dari besarnya populasi yakni diketahui, maka sampel yakni dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{2554}{1 + 2554 (0.5)^2}$$

$$n = 96$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui dikatakan sampel penelitian ini berjumlah 96 orang responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yakni sangat membantu penelitian yakni akan menggunakan variabel yakni sama, merupakan variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat).

Variabel bebas merupakan Disiplin Kerja(X_1), Motivasi (X_2), dan variabel terikat merupakan Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai bersama aturan-aturan berlaku bersama tidak melanggar aturan-aturan yakni sudah ditetapkan	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan Kepemimpinan c. Balas Jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi Hukuman g. Ketegasan ... (Hasibuan, 2016)	Skala Likert
Motivasi (X_2)	Menurut T. Handoko (2014) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yakni memberikan energy, mendorong keinginan individu untuk melakukan Kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan	a. Keandalan b. Inisiatif c. Kerajinan d. Sikap e. Kehadiran ... (Handoko:2014)	Skala Likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan hasil kerja yakni telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151).	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Disiplin Kerja d. Inisiatif e. Kerjasama ... (Sutrisno:2014)	Skala Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2021)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2016) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data bisa menggunakan data primer dan sekunder, merupakan :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yakni langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yakni tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yakni penulis teliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan bersama menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (observasi), merupakan sebuah pengamatan pada objek penelitian.
2. Wawancara (Wawancara), mengajukan pertanyaan mana secara lisan kepada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan untuk informasi dan data-data yakni sangat dalam penelitian.
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), merupakan pengumpulan data bersama cara daftar pertanyaan/angket yakni sudah disiapkan jelang dan tersaksinya pandemi dimasa begini mahasiswa berbagi kuesioner melalui email ataupun whatsapp yakni berisikan link kuesioner. Di mana korban salah satu jawaban yakni mana dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yakni gambarnya:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yakni seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya bersama nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yakni sama diperoleh hasil yakni tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bersama menggunakan program SPSS 22.00 bersama kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yakni digunakan bisa diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Metode yakni digunakan merupakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai

1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas bersama rentang yakni sama, maka ukuran kemantapan alpha bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Statistik

Uji statistik yakni digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda, merupakan analisis yakni digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yakni telah digunakan pada jenis variabel yakni digunakan merupakan variabel dependen dan variabel independen maka analisis yakni digunakan oleh penulis merupakan jenis analisis Regresi Linier Berganda, bersama memakai program *software SPSS 20.00 for window* merupakan :

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

Keterangan :

Y	: Prestasi Kerja
a	: Konstanta
b ₁ ... b ₂	: Koefisien regresi masing-masing variabel
X ₁	: Disiplin Kerja
X ₂	: Motivasi
e	: <i>Standart Error</i>

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yakni harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis merupakan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data bersama bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan bersama menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yakni sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* merupakan konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yakni sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yakni menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan bersama melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) bersama membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, bersama maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, bersama tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$). Kriteria pengujian merupakan :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat bersama asumsi dikatakan variabel lain dianggap konstan, bersama tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yakni dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) merupakan angka yakni menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yakni menerangkan variabel terikat atau angka yakni menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi merupakan antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian merupakan :

1. Nilai t_{hitung} diperoleh 4.766 dimana nilai t_{table} pada α 10% yakni 1.984 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.766 > t_{table} 1.984 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel motivasi, nilai t_{hitung} diperoleh 7.362 dimana Nilai t_{hitung} diperoleh 5.841 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.984 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.841 > t_{table} 1.984 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan dikatakan motivasi bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 45.797 > 3.09 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Bersama demikian bisa disimpulkan dikatakan disiplin kerja dan motivasi secara simultan bisa berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, bisa dilihat nilai Adjusted R Square yakni diperoleh sebesar 0,485. Angka tersebut menunjukkan dikatakan sebesar 48,5%. Prestasi kerja (variabel terikat) bisa dijelaskan oleh variabel faktor disiplin kerja dan motivasi. Sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yakni tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Untuk variable disiplin kerja (X1), pihak Dinas kebersihan dan pertamanan kota medan bisa memberikan penghargaan kepada pegawai yakni telah melakukan pekerjaan bersama penuh kedisiplinan dan pegawai yakni belum disiplin dalam bekerja bisa diberikan teguran sehingga bisa mendidik pegawai dan memperkuat Kedisiplinan dalam mencapai tingkat kinerja yakni lebih baik.
2. Untuk variable motivasi (X2), perlu memperhatikan bersama cara memberikan penghargaan kepada para pegawai yakni memiliki prestasi yakni lebih baik, yakni telah mengerjakan tugas bersama baik dan lebih cepat dari pegawai yakni lainnya, contohnya bersama memberikan tempat atau jabatan, dan fasilitas yakni lebih baik dari sebelumnya, jadi pegawai yakni ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan bisa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yakni lebih baik dalam bekerja.

3. Untuk bidang pendidikan, disarankan untuk sebagai bahan masukan terhadap akademisi lebih memahami tentang prestasi kerja yakni dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Netisemito, *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Erlangga, 2009
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Bittel, LR, dan Newstrom. J. 1999. *Pedoman bagi Penyelia*². Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM.
- Edi Subroto, D. 2007. *Pengantar Metode Penelitian Linguistik Struktural*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Bersama Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H, 2001, *Manajemen Edisi Revisi*, BPFE, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Hermawati, Adya. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu.*: Program Studi Manajemen. Universitas Tribhuwana Tungga Dewi (UNITRI).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005 : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert. L. dan Jhon H Jackson, 2011 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mitchell, B.G, Larson. 2008. *People and Organization, and Introduction to Organizational Behavior*: Singapore In Hall
- Pipin Sukandi. 2017. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung*: Program Studi Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Pratiwi Utami. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Nomor 11 Tahun 2008*. Yogyakarta: Jogja Bangkit Publisher (Anggota IKAPI).

Ranupandojo dan Husnan, 2000, "*Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*", Bumi Angkasa, Jakarta.

Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER****PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA MEDAN**

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yakni terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yakni diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng / *checklist* (✓) pada kolom yakni anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Tujuan Dan Kemampuan						
1	Karyawan bisa menyelesaikan semua pekerjaan sesuai bersama waktu yakni ditentukan dari atasan					
Teladan Kepemimpinan						
2	Atasan tegas dalam mengambil keputusan					
Balas Jasa						
3	Pegawai saling berkontribusi dalam pekerjaan					
Keadilan						
4	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yakni telah diberikan pimpinan					
Waskat						
5	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yakni telah dilakukan selama bekerja					
Sanksi Hukuman						
6	Saya setuju dikatakan sanksi hukuman yakni diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
Ketegasan						
7	Saya merasa dikatakan pimpinan yakni berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					

2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keandalan						
1	Pegawai bisa diandalkan dalam deadliner pekerjaan					
Inisiatif						
2	Pegawai berinisiatif membantu pegawai lain dalam bekerja					
Kerajinan						
3	Setiap karyawan dianggap memiliki kontribusi yakni tinggi dalam pencapaian tujuan.					

Sikap						
4.	Pegawai bersifat professional dalam bekerja.					
Kehadiran						
5	Pegawai selalu hadir tepat waktu					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yakni saya miliki sesuai bersama pekerjaan yakni saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yakni saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Disiplin						
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan bersama tepat waktu dan bersama hasil yakni diharapkan					
Inisiatif						
4	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yakni telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kerjasama						
5	Para karyawan mampu bekerjasama menyelesaikan tugas yakni diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yakni telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran 2. Data Sampel dan Variabel Penelitian**Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P9	P10	P11	P12	P13	P19	P20	P21	P22	P23
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Disiplin (X1)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.17	9.109	.890	.922
P2	30.17	9.109	.890	.922
P3	30.30	8.907	.723	.935
P4	30.23	9.702	.717	.933
P5	30.17	9.109	.890	.922
P6	30.27	8.754	.747	.933
P7	30.03	9.826	.575	.943

Motivasi (X2)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.87	15.016	.838	.930
P2	38.63	16.723	.600	.941
P3	38.77	15.978	.852	.931
P4	38.77	15.978	.852	.931
P5	38.87	15.016	.838	.930

Prestasi Kerja (Y)
Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.33	22.506	.844	.943
P2	47.20	24.579	.636	.950
P3	47.47	23.016	.776	.946
P4	47.23	23.289	.949	.941
P5	47.33	22.506	.844	.943

Lampiran 3. Hasil Uji Statistika

Hasil Tabulasi Data Responden

Disiplin Kerja (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
1	5	4	4	5	5	4	3
2	3	4	4	4	5	3	4
3	5	5	5	5	4	4	5
4	5	3	4	5	4	4	5
5	2	4	5	4	4	4	5
6	5	4	4	5	4	4	5
7	5	4	5	5	5	4	4
8	4	5	5	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	5	5
10	3	5	5	4	4	4	3
11	5	5	5	4	4	5	4
12	4	4	4	5	4	4	5
13	4	3	3	4	4	3	4
14	5	4	5	5	5	4	4
15	3	3	3	4	4	4	3
16	4	4	5	5	4	4	4
17	5	5	4	5	4	5	5
18	5	5	4	5	4	5	5
19	5	4	4	5	4	4	4
20	3	5	5	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	5	5
22	5	4	4	5	4	4	4
23	5	3	4	5	4	3	4
24	5	4	5	5	4	5	5
25	3	5	5	4	4	5	5
26	4	5	4	5	5	4	5
27	3	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	5
30	5	3	5	5	4	5	4
31	5	5	4	5	4	4	5
32	5	4	4	5	5	4	5
33	5	4	4	5	5	4	4
34	5	5	4	5	5	4	4

35	5	4	4	5	5	4	4
36	5	4	4	5	4	4	4
37	3	5	4	5	4	4	5
38	5	5	4	5	5	4	4
39	5	4	4	5	5	4	4
40	5	4	4	5	4	4	4
41	5	4	4	5	5	4	3
42	3	4	4	4	5	3	4
43	5	5	5	5	4	4	5
44	5	3	4	5	4	4	5
45	2	4	5	4	4	4	5
46	5	4	4	5	5	4	4
47	3	4	4	4	5	3	4
48	5	5	5	5	4	4	4
49	5	3	4	5	4	4	3
50	2	4	5	4	4	4	3
51	5	4	4	5	4	4	4
52	5	4	5	5	5	4	5
53	4	5	5	4	4	4	5
54	4	4	5	4	4	5	4
55	3	5	5	4	4	4	3
56	5	5	5	4	4	5	4
57	4	4	4	5	4	4	4
58	4	3	3	4	4	3	4
59	5	4	5	5	5	4	5
60	3	3	3	4	4	4	5
61	4	4	5	5	4	4	5
62	5	5	4	5	4	5	4
63	5	5	4	5	4	5	5
64	5	4	4	5	4	4	5
65	3	5	5	4	4	5	5
66	5	4	4	5	5	4	3
67	3	4	4	4	5	3	4
68	5	5	5	5	4	4	5
69	5	3	4	5	4	4	5
70	2	4	5	4	4	4	5
71	5	4	4	5	4	4	5

72	5	4	4	5	5	4	4
73	3	4	4	4	5	3	4
74	5	5	5	5	4	4	4
75	5	3	4	5	4	4	4
76	2	4	5	4	4	4	4
77	5	4	4	5	4	4	5
78	5	4	5	5	5	4	5
79	4	5	5	4	4	4	4
80	4	4	5	4	4	5	4
81	3	5	5	4	4	4	4
82	5	5	5	4	4	5	4
83	4	4	4	5	4	4	4
84	4	3	3	4	4	3	3
85	5	4	5	5	5	4	3
86	3	3	3	4	4	4	4
87	4	4	5	5	4	4	5
88	5	5	4	5	4	5	5
89	5	5	4	5	4	5	4
90	5	4	4	5	4	4	3
91	3	5	5	4	4	5	4
92	4	4	4	4	4	5	4
93	5	4	4	5	4	4	4
94	5	3	4	5	4	3	5
95	5	4	5	5	4	5	5
96	3	5	5	4	4	5	5

Motivasi (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5
1	5	5	5	4	5
2	5	5	5	3	3
3	5	4	4	4	5
4	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	2
6	4	4	4	4	5
7	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4
10	4	4	4	4	3
11	4	4	4	5	5
12	5	4	4	4	4
13	1	4	4	3	4
14	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	3
16	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4
19	2	4	4	5	4
20	3	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	2	4	4	4
23	4	4	4	4	4
24	3	4	5	4	5
25	5	4	5	5	5
26	3	5	4	4	4
27	4	4	4	5	5
28	4	1	5	5	5
29	3	4	4	4	4
30	5	4	4	4	5
31	3	4	5	5	5
32	4	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5
35	4	5	5	5	4

36	3	4	4	5	5
37	4	4	4	5	4
38	5	5	4	4	5
39	4	5	5	5	5
40	3	4	5	5	4
41	5	5	4	5	5
42	5	5	5	4	5
43	5	4	5	4	5
44	3	4	5	4	4
45	4	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4
47	4	4	5	4	4
48	4	4	5	4	4
49	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4
51	4	5	4	4	4
52	5	5	4	4	5
53	5	4	4	5	5
54	4	4	5	5	5
55	4	4	5	4	4
56	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	4
60	3	4	4	4	5
61	4	5	3	4	4
62	5	5	3	4	4
63	5	4	4	5	5
64	4	4	5	5	4
65	3	5	5	4	4
66	4	4	4	4	5
67	4	4	3	5	5
68	4	4	4	4	4
69	5	5	4	4	5
70	5	5	5	5	5

71	5	5	5	5	4
72	4	4	4	4	5
73	4	4	4	4	4
74	4	5	4	4	4
75	5	4	5	4	4
76	5	4	4	4	4
77	5	4	5	4	4
78	4	4	5	5	4
79	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4
83	5	4	4	4	5
84	4	4	4	5	5
85	4	5	5	4	4
86	5	5	4	4	4
87	4	5	4	4	5
88	4	4	4	5	5
89	5	5	5	5	5
90	5	5	5	4	4
91	4	5	4	4	4
92	5	5	4	4	4
93	5	5	4	4	4
94	5	5	4	4	4
95	5	4	4	4	5
96	5	4	3	4	4

Prestasi (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5
1	5	4	4	5	5
2	3	4	4	4	3
3	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	5
5	2	4	5	4	2
6	5	4	4	5	5
7	5	4	5	5	5
8	4	5	5	4	4
9	4	4	5	4	4
10	3	5	5	4	3
11	5	5	5	4	5
12	4	4	4	5	4
13	4	3	3	4	4
14	5	4	5	5	5
15	3	3	3	4	3
16	4	4	5	5	4
17	5	5	4	5	5
18	5	5	4	5	5
19	5	4	4	5	5
20	3	5	5	4	3
21	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5
23	5	3	4	5	5
24	5	4	5	5	5
25	3	5	5	4	3
26	4	5	4	5	4
27	3	4	5	4	3
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4
30	5	3	5	5	5
31	5	5	4	5	5
32	5	4	4	5	5
33	5	4	4	5	5
34	3	5	4	5	5
35	5	4	4	5	5
36	5	4	4	5	5
37	4	5	4	5	4

38	5	5	4	5	5
39	5	4	4	5	5
40	5	4	4	5	5
41	5	4	4	5	5
42	3	4	4	4	3
43	5	5	5	5	5
44	5	3	4	5	5
45	2	4	5	4	2
46	5	4	4	4	4
47	5	4	5	5	5
48	5	4	4	4	5
49	4	4	5	4	4
50	4	4	5	5	3
51	5	4	4	5	4
52	5	5	4	5	4
53	4	5	4	5	4
54	4	5	4	4	4
55	4	5	4	4	4
56	4	4	4	4	4
57	4	5	4	4	4
58	4	4	4	5	4
59	4	5	4	4	4
60	5	4	4	4	3
61	5	4	4	4	5
62	4	4	4	5	4
63	5	5	5	4	4
64	5	5	5	5	5
65	4	5	5	4	3
66	5	5	4	5	4
67	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	5
69	5	5	4	5	5
70	5	5	5	4	3
71	5	4	5	4	4
72	5	4	4	5	5
73	3	4	4	4	5

74	5	5	5	4	5
75	5	3	4	4	3
76	2	4	5	4	4
77	5	4	4	5	3
78	5	4	5	5	4
79	4	5	5	4	4
80	4	4	5	4	5
81	3	5	5	4	5
82	5	5	5	4	5
83	4	4	4	4	5
84	4	3	3	4	5
85	5	4	5	4	5
86	3	3	3	4	5
87	5	5	4	5	4
88	4	5	4	5	5
89	4	5	4	4	5
90	4	5	4	4	5
91	4	4	4	5	5
92	4	5	4	4	3
93	4	4	4	4	5
94	4	5	4	4	5
95	5	4	4	5	2
96	5	4	4	5	5

Disiplin Kerja (X1)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.2	5.2	5.2
3	18	18.8	18.8	24.0
Valid 4	20	20.8	20.8	44.8
5	53	55.2	55.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	14.6	14.6	14.6
Valid 4	52	54.2	54.2	68.8
5	30	31.3	31.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	6.3	6.3	6.3
Valid 4	50	52.1	52.1	58.3
5	40	41.7	41.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	38	39.6	39.6	39.6
Valid 5.00	58	60.4	60.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	73	76.0	76.0	76.0
Valid 5.00	23	24.0	24.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	10	10.4	10.4	10.4
Valid 4.00	63	65.6	65.6	76.0
5.00	23	24.0	24.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	11	11.5	11.5	11.5
Valid 4.00	46	47.9	47.9	59.4
5.00	39	40.6	40.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Motivasi (X2)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	1	1.0	1.0	2.1
3.00	12	12.5	12.5	14.6
4.00	48	50.0	50.0	64.6
5.00	34	35.4	35.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	1	1.0	1.0	2.1
4.00	63	65.6	65.6	67.7
5.00	31	32.3	32.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	4.2	4.2	4.2
4.00	60	62.5	62.5	66.7
5.00	32	33.3	33.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.1	2.1	2.1
4.00	65	67.7	67.7	69.8
5.00	29	30.2	30.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	3	3.1	3.1	4.2
4.00	54	56.3	56.3	60.4
5.00	38	39.6	39.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Prestasi Kerja (Y)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.1	3.1	3.1
3.00	11	11.5	11.5	14.6
4.00	33	34.4	34.4	49.0
5.00	49	51.0	51.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	9.4	9.4	9.4
4.00	49	51.0	51.0	60.4
5.00	38	39.6	39.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.2	4.2
	4.00	58	60.4	64.6
	5.00	34	35.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	47	49.0	49.0
	5.00	49	51.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.1	3.1
	3.00	14	14.6	17.7
	4.00	29	30.2	47.9
	5.00	50	52.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Penelitian

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi kerja	51.79	4.049	96
Disiplin kerja	34.31	2.442	96
Motivasi	43.04	2.991	96

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Disiplin kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.485	2.905

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.980	2	386.490	45.797	.000 ^b
	Residual	784.853	93	8.439		
	Total	1557.833	95			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

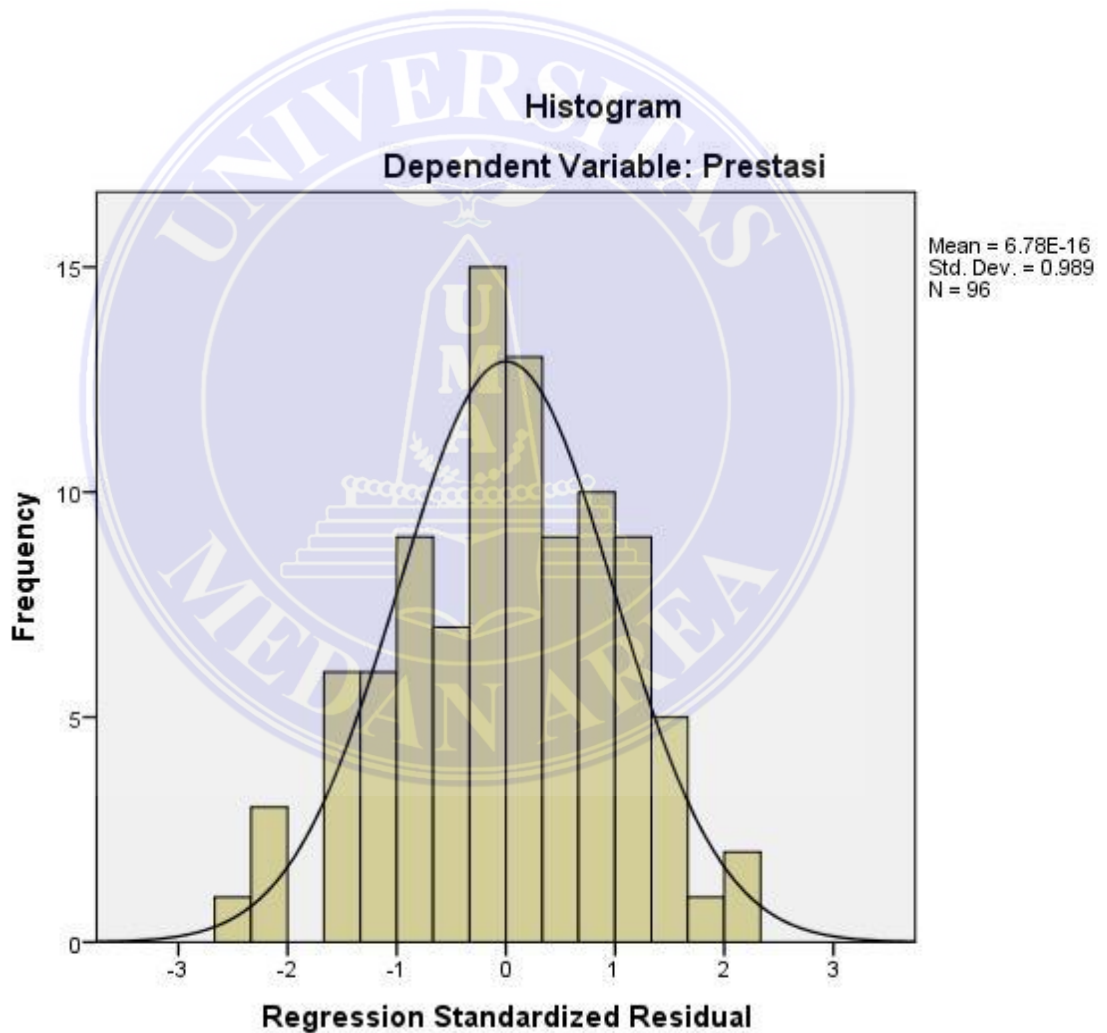
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.064	5.106		.600	.550		
1 Disiplin kerja	.630	.132	.380	4.766	.000	.853	1.172
Motivasi	.630	.108	.465	5.841	.000	.853	1.172

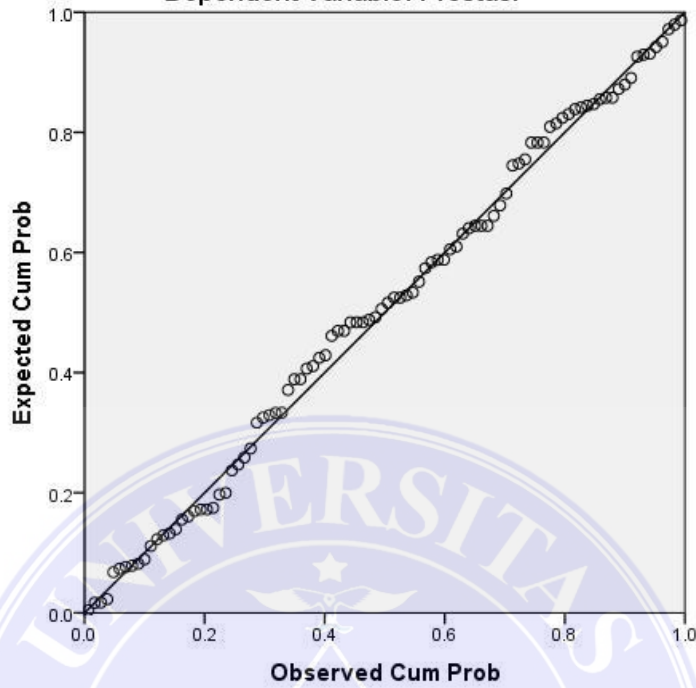
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Charts



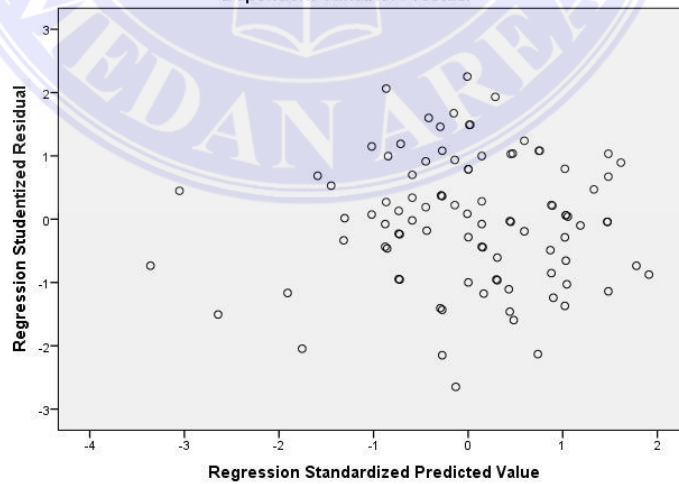
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi



Lampiran 5. Surat Izin Penelitian



Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian

