

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk**

**Kiki Hardiansyah Siregar, Nazamuddin Ritonga**  
**Email: Kiki.Hardian017@icloud.com**

## **Abstrak**

Tujuan riset ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan yang berjumlah 40 responden sedangkan teknik penentuan dengan total *sampling* dengan teknik penarikan menggunakan rumus sugiono. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu  $Y = 7,950 + 0,584X_1 + 0,489X_2 + e$  yang menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung  $5,550 > t$  tabel  $2,026$  serta variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung  $4,234 > t$  tabel  $2,026$ .

Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar  $0,808$ , artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ )  $0,609$  ( $60,9\%$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa  $60,9\%$  variasi variabel terikat yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada model dapat menjelaskan variabel Prestasi Kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan sedangkan sisanya sebesar  $39,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Keywords: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja**

## A. PENDAHULUAN

Peranan SDM diakui sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan, karena sebegus dan secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan jika SDM perusahaan tidak memadai maka perusahaan sangat sulit untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya SDM yang baik dan professional maka dapat memaksimalkan prestasi kerja, dengan begitu perusahaan dapat lebih berkembang.

Menurut Sugiyono (2009 : 3) : “SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. SDM di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Kesimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan baik agar terwujudnya prestasi kerja karyawan yang baik pula.

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanda adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak kan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009 : 111). Oleh sebab itu, pimpinan harus selalu mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalian pun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

Ada beberapa faktor lain yang juga ikut mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu : pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Faktor sikap itu berhubungan dengan individu dari karyawan itu. Contoh dari sikap dan tingkah laku dari individu adalah disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009 : 89): Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan,

namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

**Tabel 1**  
**Daftar Nilai Prestasi Kerja PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan 2018**

NO	KODE KARYAWAN	NILAI				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	D	16	19	25	28	20
2	PS	14	16	34	26	25
3	AY	17	10	30	32	20
4	AD	12	7	28	35	40
5	RF	15	17	35	32	27
6	AJ	24	9	32	28	35
7	AS	16	7	27	32	25
8	ARR	14	11	30	35	40
9	MAB	15	19	27	32	32
10	JS	19	7	25	26	30
11	MH	15	9	28	24	29
12	HAP	27	6	34	28	30
13	NS	14	19	30	36	29
14	RI	31	7	27	24	26
15	MA	10	5	35	26	48

Sumber : PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk. Cabang Medan

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan mengalami fluktuatif. Jika hal ini terus terjadi maka tingkat prestasi kerja karyawan akan menurun pula, maka dapat dikatakan tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Prestasi Kerja**

Organisasi atau perusahaan memiliki kumpulan orang dengan kemampuan dan kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan sumber daya. Pada dasarnya tujuan yang ingin diwujudkan oleh organisasi untuk mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara dalam Sari (2014 : 30) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”<sup>1</sup>. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Sari (2014 :31) : “Prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang

dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya”. Kemudian menurut Handoko (2012 : 135) : “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno (2009 : 152) indikator prestasi adalah sebagai berikut :

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.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan. Agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Stokes dalam Kadarisman, 2012 : 278) .

Menurut Siagian dalam Teori Herzberg (2015: 290) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung ditempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha – usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan insentif untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan biayanya.

4. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapatkan promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

### 3. Disiplin Kerja

Suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaat dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada perusahaan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009 : 97).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Sulistiyani dalam Sareno (2009 : 290) : “Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”<sup>10</sup>. Sedangkan menurut Handoko (2013 : 208) : “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional”.

Indikator-indikator Disiplin menurut Hasibuan (2016:194-198), adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus lebih jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaaa karywan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan meangsang terciptanya kedisplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dlam mewujudkan kedisplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja gara mengawasi daan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, skipa, dan perilaku indispliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

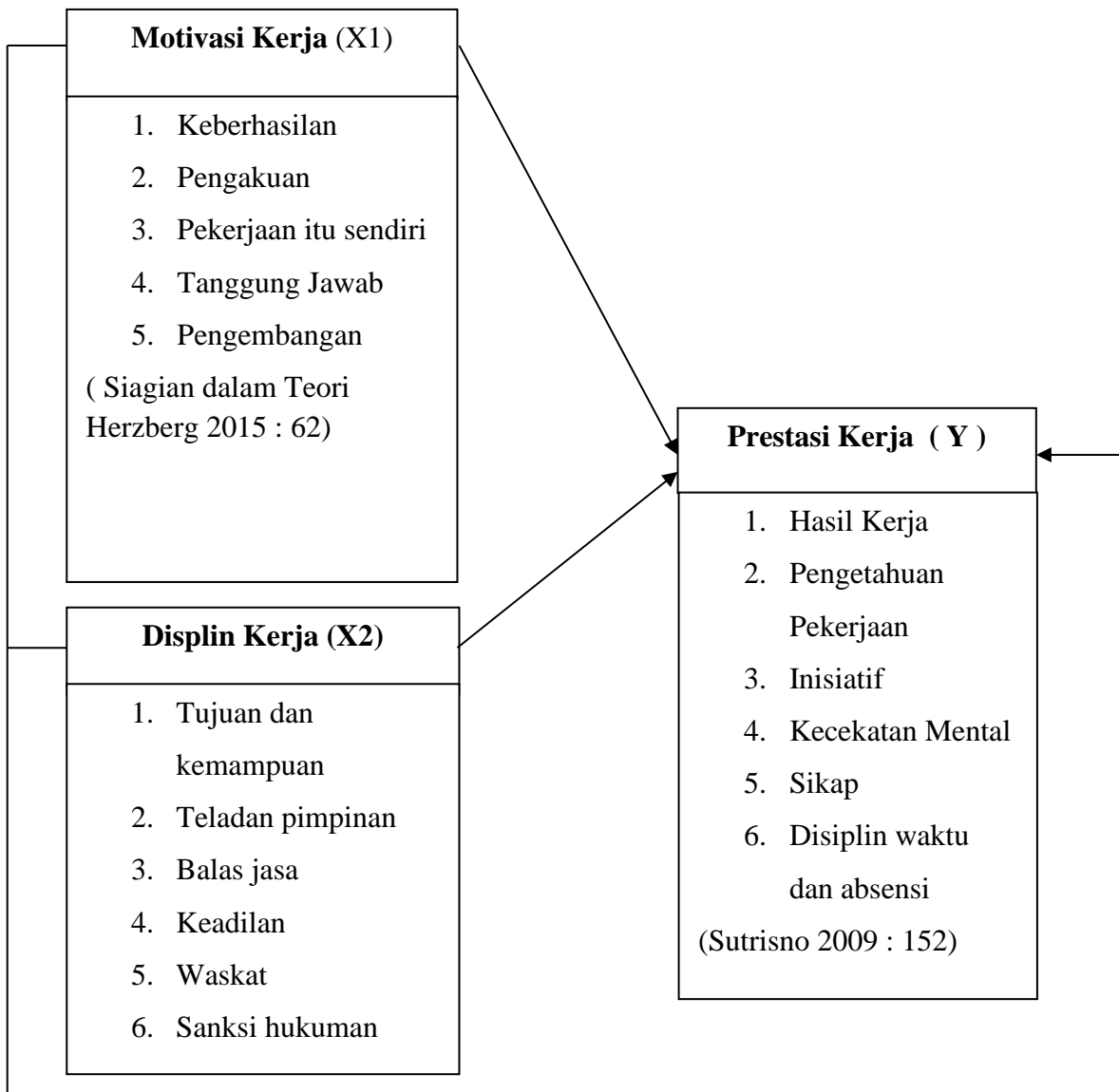
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indispliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantar sesama karyawan ikut menciptakan kedisplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat

vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

#### 4. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Diolah

#### 1. Hipotesis Penelitian

Penelitian yang telah diuraikan dapat dirumuskan hipotesis sementara adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

H3 : Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017 : 81): “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel 40 orang karyawan pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk. Cabang Medan dan teknik penarik sampel yang peneliti gunakan adalah total *sampling*.

### 2. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer (sugiyono:2012) Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini berisikan antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarkan kepada seluruh responden. Pengumpulan data menggunakan Angket adalah pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirim daftar pertanyaan untuk di isi oleh responden. Dalam penelitian ini, angket ataupun kuesioner diberikan kepada responden.

### 3. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:174) metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum dan generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Dengan mendiskripsikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya adalah mengelola data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data tersebut secara deskriptif.

Model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat meningkatkan atau menurunkan terhadap variabel terikat yaitu : Motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi kerja ( $Y$ ) di PT. Bintang Agrokimia Utama (Binagro) Medan dengan berbagai pengujian test.

## D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.950	5.677		1.400	.170		
	X1	.584	.105	.571	5.550	.000	.949	1.054
	X2	.489	.115	.436	4.243	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Y

Sumber: lah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,950 + 0,584X_1 + 0,489X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,950 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan Prestasi Kerja tetap sebesar 7,950 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak ditingkatkan, maka Prestasi Kerja masih sebesar 7,950 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,584 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,584 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,489 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,489 yang menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,489 satuan.

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.950	5.677		1.400	.170		
	X1	.584	.105	.571	5.550	.000	.949	1.054
	X2	.489	.115	.436	4.243	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,550 > t_{tabel} 2,026(n-k=40-3=37)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel Motivasi Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Disiplin Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4,243 > t_{tabel} 2,026 (n-k=40-3=37)$ . 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. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan.

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.366	2	431.683	31.342	.000 <sup>b</sup>
	Residual	509.609	37	13.773		
	Total	1372.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah data SPSS

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  $F_{hitung} = 31,342 > F_{tabel} 3,25 (df1= k-1=3-1=2)$  sedangkan  $(df2 = n - k (40-3=37))$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan.

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 Berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.609	3.711

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,793, artinya secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,609 (60,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,9% variasi variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel Prestasi Kerja pada PT. MANDIRI SYARIAH, Tbk Cabang Medan sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja yakni lingkungan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 3,711. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan Secara parsial didapat pengaruh dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dimana variabel Motivasi Kerja nilai  $t_{hitung} = 5,550 > t_{tabel} = 2,026$ . Secara parsial didapat pengaruh dari variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dimana variabel Disiplin Kerja nilai  $t_{hitung} = 4,243 > t_{tabel} = 2,026$ . Secara simultan didapat pengaruh dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karena nilai  $F_{hitung} = 31,342$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $> F_{tabel} = 3,25$

## F. REFERENSI

Edison, Evron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit : Alfabeta, 2018.

Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. Penerbit : UNDIP, 2013.

- Handoko, T Hani. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta Penerbit : BPFE, 2014.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Muslich, Muhammad. Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara, 2009.
- Setiawan, Budi. Menganalisa Statistik Bisnis Ekonomi dengan SPSS. Yogyakarta. Penerbit : ANDI, 2013.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara, 2015.
- Sinambela, Lijak Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara, 2018.
- Sugiyono. Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung. Penerbit : Alfabeta, 2017.
- Sutarno. Serba-serbi Manajemen Bisnis. Yogyakarta. Penerbit : Graha Ilmu, 2012.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Wiratna. SPSS Untuk Peneliti. Yogyakarta. Penerbit : Pustaka Baru, 2014.
- .