

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PT. YALE SETYA SENTOSA SUKOHARJO)**



**Disusun sebagai satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

VENNA SHAFIRA TYASHAYULIA
B 100 160 080

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA
PT. YALE SETYA SENTOSA SUKOHARJO)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

VENNA SHAFIRA TYASHAYULIA
B 100 160 080

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.Si

NIK 674

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT. YALE SETYA SENTOSA
SUKOHARJO)**

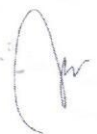
Oleh
VENNA SHAFIRA TYASHAYULIA
B 100 160 080

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 25 April 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. Dr. Edi Purwo Saputro, SE., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Agus Muqorobin, M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Kusdiyanto, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, S.E, M.M.)

NIP. 1957021719860310001

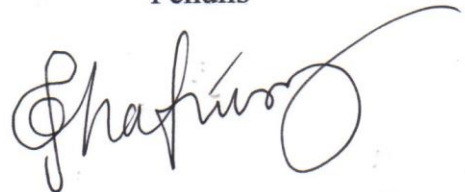
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Juli 2020

Penulis



VENNA SHAFIRA TYASHAYULIA

B100160080

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PT. YALE SETYA SENTOSA SUKOHARJO)**

ABSTRAKSI

Penelitian ini telah dilakukan di PT Yale Setya Santosa Sukoharjo. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang telah disebarkan pada responden dengan menggunakan kuesioner yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria yang telah ditetapkan sebesar 100 orang dengan pengembalian kuesioner sebanyak 67 kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,543 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,368 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$

Kata Kunci : disiplin, motivasi dan prestasi kerja

ABSTRACT

This research have done at PT Yale Setya Santosa Sukoharjo Work discipline and work motivation are factors that can affect employee performance. This study aims to analyze how the effect of work discipline and work motivation on work performance. The type of data in this study is primary data that has been distributed to respondents using a questionnaire determined using a purposive sampling method by sampling based on the research objectives and criteria set by 100 people with the return of 67 questionnaires. The analytical tool used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear. The results of the analysis show that work discipline positive influences work performance by a beta value of 0.543 with a positive significance of $0,000 < 0.005$. Work motivation has an effect on work performance by beta value of 0.368 with a significance of $0,000 < 0.005$

Keywords: discipline, motivation and work performance

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan (Togas dan Uhing, 2015:163). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan juga *reward* yang dapat diberikan kepada karyawan yang bisa memenuhi target dalam waktu yang sudah ditentukan. Prestasi kerja bisa diartikan sebagai penilaian, yaitu dimana para karyawan mendapat perhatian dari pimpinannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta berkelanjutan.

Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dikarenakan ada motivasi kerja dalam dirinya. Menurut teori motivasi prestasi atau *Achievement Motivation Theory* yang dikemukakan oleh David McClelland, menyatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut akan menimbulkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang

tinggi pula. Namun demikian, motivasi kerja pegawai tidak akan pernah muncul apabila faktor-faktor lainnya diluar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, seperti faktor disiplin kerja diantara para pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja pegawai muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik (Hidayah, 2013).

Pomalingo (2015:528) mengungkapkan; disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Perbedaan temuan sejumlah riset sebelumnya hasil penelitian Permatasari dkk (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Lomban, dkk, 2015:242). Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas selanjutnya dalam penelitian ini disajikan judul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT. YALE SETYA SENTOSA SUKOHARJO)**

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan untuk besarnya sampel untuk populasi dalam penelitian ini yaitu 67 responden.

2.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah

a. Sumber data primer

Data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dipenelitian atau objek lokasi penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Data yang diperoleh dari data-data dalam bentuk jadi misalnya catatan atau dokumentasi diperoleh dari buku, jurnal dan sebagainya.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka, atau bisa juga data bukan angka, namun bisa dikuantifikasikan. Data angka-angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistik.

1. Observasi

Merupakan salah satu bentuk pengumpulan data primer, dan suatu cara yang bermanfaat, sistematis dan selektif dalam mengamati dan mendengarkan interaksi fenomena yang terjadi.

2. Kuisioner

Kuisioner merupakan daftar tertulis pertanyaan yang harus dijawab responden. Kadang-kadang dan bahkan seringkali daftar pertanyaan tertulis tersebut telah disertai jawaban-jawaban untuk dipilih responden guna menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut.

2.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut-atribut yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas : Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Variabel Terikat : Prestasi Kerja (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Adapun variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2009:67), Indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari:

a) Kualitas kerja

- b) Kuantitas kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Kerja sama
- e) Inisiatif

2) Disiplin Kerja (X1)

Indikator disiplin menurut Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu
- b) Taat terhadap peraturan instansi
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

3) Motivasi Kerja (X2)

Indikator motivasi kerja adalah:

- a) Penerimaan dukungan jaminan sosial,
- b) Pemberian tunjangan dan gaji,
- c) Adanya kepedulian
- d) Keselamatan kerja,
- e) Kesesuaian resiko pekerjaan dengan kompensasi,
- f) Bonus dan sistem yang digunakan,
- g) Pemenuhan kebutuhan pangan dan sandang. (Safitri, 2015:164)

Variabel-variabel di atas diukur dengan menggunakan skala likert mulai pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan interval 1-5.

2.6 Uji Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS V.20 yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian adalah ketepatan dari suatu instrumen penelitian atau alat pengukur terhadap konsep yang akan diukur, sehingga instrumen ini akan mempunyai kevalidan dengan taraf

yang baik. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen penelitian dilakukan pengujian. Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa: Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, atau dengan kata lain instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut disajikan hasil uji validitas

Pada sub bab ini akan dibahas uji instrument, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

a. Validitas Item Pernyataan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel prestasi kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Pengujian validitas item-item pernyataan variabel Prestasi Kerja Karyawan menggunakan teknik one shot method yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan perolehan hasil pada tabel 1:

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas Item-Item Pernyataan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Item Pernyataan	r item	r tabel	Keterangan
Y_1	0.815	0.1997	valid
Y_2	0.796	0.1997	valid
Y_3	0.799	0.1997	valid
Y_4	0.772	0.1997	valid
Y_5	0.684	0.1997	valid
Y_6	0.871	0.1997	valid
Y_7	0.754	0.1997	valid
Y_8	0.807	0.1997	valid
Y_9	0.531	0.1997	valid
Y_10	0.632	0.1997	valid

Sumber : data primer diolah 2020

Item-item pernyataan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang mempunyai nilai r item lebih besar dari r tabel merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa 10 item pernyataan semua valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

b. Validitas Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Pengujian validitas item-item Pernyataan variabel Disiplin Kerja menggunakan teknik one shot method yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan perolehan hasil pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Item-Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Item pernyataan	r item	r tabel	Keterangan
X1_1	0.796	0.1997	valid
X1_2	0.651	0.1997	valid
X1_3	0.835	0.1997	valid
X1_4	0.817	0.1997	valid
X1_5	0.780	0.1997	valid
X1_6	0.764	0.1997	valid
X1_7	0.769	0.1997	valid
X1_8	0.585	0.1997	valid
X1_9	0.680	0.1997	valid
X1_10	0.770	0.1997	valid

Sumber : data primer diolah 2020

Item-item pernyataan terhadap variabel Disiplin Kerja yang mempunyai nilai r item lebih besar dari r tabel merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa 10 item pernyataan semua valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

c. Validitas Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Pengujian validitas item-item pernyataan variabel Motivasi Kerja menggunakan teknik one shot method yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan perolehan hasil pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Item-Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r item	r tabel	Keterangan
X2_1	0.846	0.1997	valid
X2_2	0.565	0.1997	valid
X2_3	0.752	0.1997	valid
X2_4	0.807	0.1997	valid
X2_5	0.774	0.1997	valid
X2_6	0.782	0.1997	valid
X2_7	0.864	0.1997	valid
X2_8	0.853	0.1997	valid
X2_9	0.794	0.1997	valid
X2_10	0.530	0.1997	valid

Sumber : data primer diolah 2020

Item-item pernyataan terhadap variabel Motivasi Kerja yang mempunyai nilai r item lebih besar dari r tabel merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa 10 item pernyataan semua valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

2. Uji reliabilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, (Arikunto, 2010: 221). Data dinyatakan reliabel apabila nilai chronbach alpha (α) >

0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai batas	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan	0,937	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,936	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,941	0.6	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai $> 0,60$ sehingga data yang dikumpulkan dinyatakan reliabel, sehingga pernyataan dapat dipergunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

2.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik disajikan pada uraian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Hasil Perhitungan Uji Normalitas ditunjukkan dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov disajikan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.86132558
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.568
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 5 Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu 0,904 ($0,904 > 0,05$) menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas ditunjukkan dengan melihat output VIF dari perhitungan regresi disajikan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

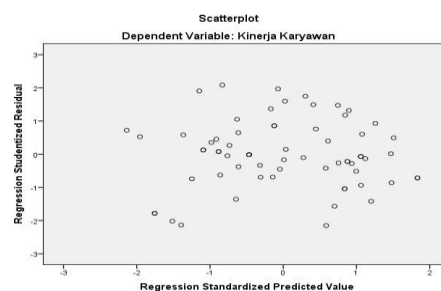
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Nilai batas	Keterangan
Disiplin Kerja	.958	1.044	10	Tidak ada gangguan mutikolieritas
Motivasi Kerja	.958	1.044	10	Tidak ada gangguan mutikolieritas

Sumber : data primer diolah 2020

Hasil uji multikolinieritas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel yaitu variabel Disiplin Kerja, dan variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas disajikan pada gambar grafik dibawah sebagai berikut:



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas. (Sumber: data primer diolah 2020)

Dari uji dapat dilihat terdapat data yang bersifat menyebar, maka dapat diketahui bahwa data tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dilakukan dengan menyajikannya dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 7
Tabel Uji Autokorelasi Run Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.08467
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	34
Total Cases	67
Number of Runs	39
Z	1.110
Asymp. Sig. (2-tailed)	.267

a. Median

Sumber : data primer diolah 2020

Nilai Run Test sebesar $0,267 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi baik positif maupun negatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja karyawan diuraikan sebagai berikut:

Hasil perhitungan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows V 20 diketahui hasil yang disajikan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.374		1.437	
	Disiplin Kerja	.543	.093	.518	.000
	Motivasi Kerja	.368	.080	.407	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 8 di atas selanjutnya dapat disajikan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,374 + 0,543X_1 + 0,368X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dengan penjelasan:

Nilai sebesar 5,374 merupakan hasil konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari variabel perspektif disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, maka variabel prestasi kerja mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu sebesar 5,374

Koefisien regresi 0,543 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,543 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,543, maka dapat disimpulkan H1 diterima.

Koefisien regresi 0.368 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi kerja yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.368 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,368, maka dapat disimpulkan H2 diterima.

3.2 Pembahasan

Pada hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sarwani (2016) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan kinerja. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu Permatasari dkk (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja.

Pada hipotesis kedua dalam penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017) dengan hasil bahwa motivasi pegawai adalah mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Karawang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yatipai dkk (2015) dengan hasil penelitian bahwa korelasi yang cukup kuat antara motivasi dan kinerja, serta motivasi memiliki dampak positif dengan kinerja kerja. Dengan demikian, motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Tipe C Manado

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini disajikan simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,543 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,368 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$

4.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian ini hanya untuk meneliti beberapa faktor untuk mengukur tingkat prestasi kerja karyawan. Selain itu, informasi yang diberikan oleh responden melalui *kuesioner guide* secara kemungkinan terdapat kebiasaan dan tidak menunjukkan kondisi yang sebenarnya. Hal tersebut disebabkan karena kemampuan responden untuk memahami butir pernyataan pada kuesioner tidak sama meskipun kuesioner tersebut telah diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Keterbatasan penelitian yang lain adalah penelitian ini hanya dilakukan di PT. Yale Sukoharjo saja.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka ada beberapa saran yang perlu ditindak lanjuti. Adapun saran-saran berikut ini:

1. Bagi para peneliti yang ingin melakukan kajian ulang terhadap penelitian ini disarankan untuk menambah variabel lain terkait yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Hendaknya penelitian ini dilakukan tidak hanya di satu tempat yaitu PT Yale Sukoharjo saja akan tetapi bisa juga dilakukan perluasan seperti di daerah Solo Raya dan sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi. Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- F.B. Togas., Y. Uhing . 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1162-1173
- Hersona, Sonny dan Sidharta, Iwan. 2017. *Influence of leadership function, Motivation and work discipline on Employees' performance*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017
- Hidayah, Siti. 2013. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang)*. Jurnal.
- Lomban M.C.. S. Mandey., M.D. Walangitan. 2015. *Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 242-253.
- Permatasari , Jundah Ayu , Musadieq, Mochammad, Mayowan, Yuniadi Al . (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Pomalingo Rivky, Silvya L Mandey, Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Sarwani. 2016. *The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees* SINERGI, Volume 6, Number 2 September 2016
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Yatipai, Theodora., Montolalu, John; Kaparang; Sonny Gerson . 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis 2015