

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR
(STUDI PADA PT. ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI PEKANBARU)**

Oleh :

Nely Meilani

Email: Nelymeilani94@gmail.com

Pembimbing : Suryalena

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

This research was conducted at the PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru, as for the purpose of this research is to know the influence of the giving of the motivation and discipline work against employee accomplishments (study at PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru). Granting of motivation and discipline work as independent variables (X1, X2) while the employee's achievements as the dependent variable (Y). The problem in this research is the State of the number of employees at the PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru who experience fluctuations every year, seen from the number of employees in the last 5 years. The sample of this research as much as 49 respondents. Data obtained from the results of a questionnaire and further processed and then tested with stats through the program SPSS. From the results of testing performed indicates that giving motivation and discipline work positive effect against employee accomplishments (study on PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru).

Keywords: Motivation, discipline, work and achievements of the Work of employees

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas demi mewujudkan tujuan suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu

penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Di suatu organisasi atau perusahaan, penilaian terhadap prestasi kerja atau kinerja merupakan hal yang penting karena tanpa adanya penilaian yang baik, sulit bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, tujuan

organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja serta prestasi kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemberian motivasi dan disiplin kerja.

Menurut (Hasibuan, 2007) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal harus ada perpaduan antara disiplin kerja yang baik dengan motivasi kerja yang tinggi. Tidak akan mendapat prestasi kerja yang optimal jika hanya mempunyai motivasi tanpa disiplin kerja dan disiplin kerja tanpa motivasi kerja.

PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan produksi kelapa sawit yang dikelola secara pribadi atau swasta. Perusahaan melaksanakan kegiatan usaha menyelenggarakan, perkebunan kelapa sawit terpadu dengan industri pengolahan hasil-hasil perkebunan, memperdagangkan hasil perkebunan baik di dalam maupun di luar negeri. Luas Areal Perkebunan sampai dengan tahun 2016 kurang lebih mencapai 13.707 Ha yang terbagi menjadi tiga lokasi yaitu Desa Sontang, Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau dengan luas 3.112 Ha dan Desa Jurong, Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan

Hulu, Riau dengan Luas 10.445 Ha, dan Desa Libo dengan luas 150 Ha.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor (Studi Pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru)”**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Administrasi

Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Riau.

- b. Manfaat Praktis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penunjang bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Manfaat Teoritis
Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Hasibuan (2003) Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Komaruddin (1994) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Motivasi berasal dari dua sumber yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

Abraham Maslow memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

- a. Kebutuhan fisiologi (physiological needs)
Merupakan kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, kebutuhan karyawan yang harus terpenuhi yaitu (pangan, sandang, papan). Dan sarana serta prasarana yang memadai. Apabila kebutuhan fisiologis ini terpenuhi secukupnya

maka akan dapat memotivasi manusia atau karyawan.

- b. Kebutuhan rasa aman (safety needs)
Merupakan kelengkapan peralatan saat bertugas dan kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dengan segala aspeknya.
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (social needs of affiliation)
Kebutuhan atas teman, dicintai dan mencintai yaitu dengan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan .
- d. Kebutuhan penghargaan (esteem needs)
Merupakan kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dilakukan dengan memberikan tunjangan kepada karyawan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)
Merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, menunjukkan potensi yang dimiliki, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Disiplin Kerja

Menurut **Sastrohadiwiryo (Adiputera Sayudha, 2013)** disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (**Hasibuan, 2005**).

Menurut **Nitisemito (1996)** dalam menegakkan kedisiplinan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu
Disiplin waktu adalah suatu sikap kegiatan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap berbagai peraturan tentang jam masuk dan jam pulang, serta pemanfaatan jam-jam kerja lainnya.
2. Disiplin Tugas
Disiplin tugas adalah suatu sikap ketaatan yang ditujukan kepada karyawan terhadap berbagai ketentuan yang berhubungan dengan tugas, seperti memenuhi ketentuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah ditentukan.
3. Disiplin Tingkah Laku
Disiplin tingkah adalah suatu sikap dan perilaku yang lebih diutamakan, yang berlaku baik dikantor maupun diluar kantor serta ramah tamah dan sopan santun dalam bekerja.

3. Prestasi Kerja Karyawan

Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari defenisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Simamora (2005) prestasi kerja karyawan adalah tingkat terhadap mana

para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

menurut **Hasibuan (2006)** indikator penilaian prestasi kerja yaitu :

- a. Keterampilan dan kemampuan.
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna serta dapat berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan.
- b. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Seperti datang dan pulang tepat waktu serta karyawan tidak pernah absen bekerja dengan alasan yang tidak jelas.
- c. Kepribadian
Sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut. Dimana karyawan dapat menjaga hubungan yang baik kepada atasan dan kepada sesama karyawan.
- d. Tanggung jawab
Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun

serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1 :Diduga terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
- Ha2 :Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
- Ha3 :Diduga terdapat pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Lokasi penelitian ini pada Hotel Dyan Graha jalan di jalan Gatot Subroto No.7 Pekanbaru, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya komitmen dalam organisasi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus di atasi pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai Lokasi penelitian ini pada PT. Andika Permata Sawit Lestari jalan Prof HM Yamin No 98, Sago, Senapelan, Kota Pekanbaru Riau 28155. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya kedisiplinan dalam karyawan sehingga terjadi penurunan prestasi kerja karyawan. Data yang didapat oleh peneliti diperoleh dari HRD pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus di atasi pihak perusahaan demi

mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

1.11.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut **Supranto (1998)** adalah objek (satuan-satuan dan individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru selama tahun 2017 sebesar 49 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi 49 orang berarti kurang dari 100 orang. Maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru selama tahun 2015 sebesar 49 orang.

Peneliti mengambil data secara sensus karena , menurut **Arikunto (2008)** apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, jumlah sampel yang digunakan berjumlah 49 orang yaitu semua jumlah karyawan kantor di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing

dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item-total statistics (corrected item-total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 49-2 = 47 = 0,2816$ Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 49 responden. Uji reabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana

variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu pemberian motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) Pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,621 + 0,450$$

Angka-angka ini dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 13,621, artinya jika pemberian motivasi nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 13,621.
- Koefisien regresi variabel pemberian motivasi sebesar 0,450, artinya jika pemberian motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,450.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,381 + 1,268X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai positif, artinya disiplin kerja berpengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Nilai konstanta sebesar 1,381, artinya disiplin kerja nilainya 0 maka nilai prestasi kerja karyawan adalah 1,381.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,628, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Yaitu mengalami peningkatan juga sebesar 1,628 satuan.

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,031 + 0,145 X_1 + 1,045 X_2$$

Artinya :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,031. Artinya adalah apabila motivasi dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka prestasi kerja karyawan sebesar 1,031.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,145. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya motivasi sebesar 1 satuan maka akan prestasi karyawan sebesar 0,145 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,045. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan prestasi kerja karyawan sebesar 1,045 dan

sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,826. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 82,6%. Sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = n - k ; \alpha/2$$

$$= 49 - 2 ; 0,05/2$$

$$= 47 ; 0,025$$

$$= 2,012$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Hipotesis 1

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=47$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,012. Nilai t hitung sebesar 7,248 > t tabel 2,012. Artinya bahwa pemberian motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Artinya bahwa hipotesis menyatakan bahwa pemberian

motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka $df = 47$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,012. Nilai t hitung sebesar 13,538 > t tabel 2,012, maka artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima .

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis III

Diketahui F hitung sebesar 109,248. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

$$F_{tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 49 - 2 - 1 = 46$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 46$ adalah 3,200. Dengan demikian diketahui F hitung (109,248) > F tabel (3,200). Artinya adalah bahwa pemberian motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin meningkat pemberian motivasi dan disiplin kerja, semakin meningkat prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pemberian Motivasi yang diterapkan PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya pemberian motivasi yang diterapkan di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi pemberian motivasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan

sosial dan kebutuhan penghargaan sudah baik dirasakan oleh karyawan, namun kebutuhan sosialisasi masih belum optimal untuk pemberian motivasi yang diterapkan di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.

2. Disiplin kerja pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik dari ketiga dimensi disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin tugas, disiplin tingkah laku. Namun masih ada yang berada pada kategori skor terendah yaitu pada disiplin waktu ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati jam masuk dan jam pulang kerja.
3. Prestasi kerja karyawan kantor di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru secara keseluruhan sudah memiliki nilai yang baik, yaitu dari keempat dimensi prestasi kerja karyawan yaitu keterampilan dan kemampuan, kedisiplinan, kepribadian, tanggung jawab. Namun masih ada yang berada pada kategori skor terendah yaitu pada kepribadian ini disebabkan karena kurang terjaganya hubungan yang baik dengan sesama karyawan.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian motivasi terhadap prestasi karyawan kantor pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel

disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka keputusan hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan semakin baik disiplin kerja pada karyawan kantor PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

6. Hasil uji F menunjukkan bahwa pemberian motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kantor pada PT Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal pemberian motivasi dan disiplin kerja maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan.

Saran

1. Pihak perusahaan kedepannya agar pelaksanaan pemberian motivasi dilakukan dengan lebih baik lagi, sebaiknya harus lebih ditingkatkan terutama dalam kebutuhan sosialisasi. Diharapkan dari kebutuhan sosialisasi bisa diatasi seperti dengan lebih meningkatkan lagi hubungan yang baik yang terjadi antara sesama karyawan dan hubungan yang baik dengan atasan, dengan demikian maka akan terjalin komunikasi yang lebih baik sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan kantor di PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru.
2. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pada karyawan kantor PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru, maka perusahaan harus memperhatikan khususnya pada disiplin waktu. Hal tersebut perlu diperhatikan karena hal ini menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Artinya seharusnya karyawan harus lebih mentaati peraturan yang ada di perusahaan terutama pada kedisiplinan waktu baik itu tepat

waktu ketika jam masuk maupun jam pulang kerja.

3. Prestasi kerja karyawan kantor pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu diharapkan perusahaan dan karyawan perlu meningkatkan lagi kedisiplinan serta kepribadian dimana karyawan harus menjaga hubungan yang baik antara atasan dengan sesama karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih baik lagi sehingga prestasi kerja karyawan didalam perusahaan dapat lebih meningkat lagi.
4. Secara parsial pemberian motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kantor pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru, untuk itu pihak perusahaan perlu mempertahankan dan menciptakan pemberian motivasi yang baik, terkhususnya pada kebutuhan sosialisasi. Hasil penelitian menunjukkan total skor yang relatif rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh pihak perusahaan belum maksimal, untuk itu pihak perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi dalam hal pemberian motivasi baik itu pemberian motivasi dalam bentuk materil maupun dalam bentuk non materil.
5. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kantor pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru, untuk itu karyawan perlu meningkatkan lagi disiplin dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terutama pada disiplin waktu yang belum kondusif agar terjadinya peningkatan pada prestasi kerja karyawan.
6. Pemberian motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

kantor pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru, untuk itu pihak perusahaan perlu mempertahankan dan menciptakan pemberian motivasi agar karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi serta perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana disiplin kerja yang baik pada karyawan maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fachtony (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda.
- Adiputera Sayudha (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Carnila M.D Parhusip & Mochammad Al Musadieq. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.9 No 1 Universitas Brawijaya Malang.
- Djamhur Hamid (2015) *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Galih Rakasiwi (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : FE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.
- P. Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- P. Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Ahli Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Ragil Permansari (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Management Analysis Journal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Riduan & Sunarto. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2004. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastradipoera, Komaruddin. 1994. *Pengantar Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Supranto. 1998. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta : AMP YPKM.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.