

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)

Jundah Ayu Permatasari
Mochammad Al Musadieg
Yuniadi Mayowan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E.mail : jundahayu@gmail.com

Abstract

The background of this research is the implication of work discipline and work motivation due to increasing employee work achievement. The objective of this research is to explain the influence of variable of Work Discipline and Work Motivation simultaneously and partially on Employee Work Achievement. The research type is explanatory research. This research use saturated sampling. The instrument that used in this research is questionnaire which is distributed to 30 employees of PT BPR Gunung Ringgit. Data analysis uses descriptive analysis, multiple linier regression analysis, F test, and t test supported by SPSS program v 18.0.0. Result of multiple linier regression indicates that simultaneously and partially variable of Work Discipline and Work Motivation have significant influence on Employee Work Achievement. Variable work discipline has dominance impact on the employee work achievement.

Keyword : Work discipline, work motivaton, employee work achievement

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan disiplin kerja dan motivasi kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Ringgit Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan juga parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden di PT BPR Gunung Ringgit Malang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS v 18.0.0. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Manusia adalah komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia yang merumuskan strategi dalam perusahaan, manusia yang melakukan proses produksi, manusia yang melayani konsumen, dan pada akhirnya manusialah faktor

utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagukannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya.

Menurut Rivai (2010:825), “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku”. Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut McCormick dalam buku Mangkunegara (2009:94) “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Artinya, motivasi kerja dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja juga diperlukan guna memelihara perilaku dan sikap yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga motivasi kerja harus diberikan secara terus menerus kepada karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang besar akan mempunyai semangat yang lebih besar pula untuk menjalankan tugas yang diberikan. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar diri karyawan itu sendiri. Perusahaan harus memiliki strategi-strategi yang dapat mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja. Sama halnya dengan disiplin kerja, motivasi kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendorong prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Segala macam organisasi bisnis apapun bentuknya akan memerlukan prestasi kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaannya. Organisasi bisnis yang mengandalkan prestasi kerja karyawan sebagai aset utama salah satunya adalah perusahaan jasa. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) adalah salah satu contoh perusahaan jasa yang berhubungan erat

dengan masyarakat. Kegiatan usaha BPR konvensional dirinci dalam Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998. Menurut Gazali dan Usman (2012:165), kegiatan usaha BPR konvensional dalam Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998, meliputi :

1. Menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan yang berupa deposito berjangka, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. Memberikan kredit.
3. Menempatkan dana dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito, sertifikat deposito, atau tabungan pada bank lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat,

efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah :

- a. Ketepatan waktu
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), “Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:146) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
- d. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
- e. Pengadaan karyawan yang efektif.
- f. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

3. Jenis Motivasi Kerja

Jenis Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2009:150), yaitu :

- a. Motivasi Positif atau insentif positif
Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah untuk karyawan yang berprestasi. Sehingga, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima suatu hal yang baik.
- b. Motivasi Negatif atau insentif negatif
Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberi hukuman kepada tindakan pelanggaran. Melalui motivasi negatif semangat bekerja karyawan dalam

waktu pendek akan meningkat karena para karyawan takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

4. Teori Motivasi

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer, dan merupakan bentuk pengembangan dari teori motivasi Maslow. Menurut Mangkunegara (2009:98) teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yang meliputi :

- 1) Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai yang merupakan kebutuhan dasar. Contohnya seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- 2) Related needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kebutuhan akan interaksi atau kebutuhan sosial dalam lingkungan kerja.
- 3) Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Menurut Siagian (2014:290) apabila teori Alderfer dilihat lebih lanjut akan terlihat bahwa :

- 1) Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka akan semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- 2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.
- 3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, maka akan semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

5. Prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan

Menurut Rivai (2004:241-242), prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan :

- a. Prinsip Partisipasi
Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.
- b. Prinsip komunikasi

Bawahan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

- c. Prinsip mengakui andil bawahan
Motivasi kerja bawahan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Manajer perlu memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan bawahan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Lebih banyak bawahan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.
- e. Prinsip memberikan perhatian timbal balik
Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, maka atasan telah berusaha menaikkan keinginan bawahan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan.

Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67), “Istilah prestasi kerja (kinerja) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga, prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional di dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$Human\ performance = Ability + Motivation$

$Motivation = Attitude + Situation$

Ability = Knowledge + Skill

3. Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan

Dharma (2003:335) mengemukakan bahwa, pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan tiga hal, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah :

- a. Pengukuran kuantitas, meliputi pengukuran terhadap keluaran atau *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau jumlah hasil kerja yang dihasilkan.
- b. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” atau kualitas dari hasil pekerjaan yaitu seberapa baik pekerjaan yang telah dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, berkaitan dengan waktu dalam pengerjaan tugas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif sebab penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan tetap PT BPR Gunung Ringgit yang memiliki masa kerja satu tahun atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, sehingga objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT BPR Gunung Ringgit yang berjumlah 30 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode Kuisisioner

Menurut Hadjar dalam Taniredja dan Mustafidah (2011:44), “Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan ataupun pernyataan mengenai topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individu atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu contohnya seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku”. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi

daftar pernyataan-pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah penelitian yang didapat melalui dokumen-dokumen perusahaan yang akan diteliti. Data dokumentasi dari perusahaan meliputi, sejarah perusahaan, data mengenai karyawan, struktur organisasi beserta tugas masing-masing jabatan.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik dan sebagaimana adanya serta menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan data kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing *item* variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini telah baik dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Autokorelasi
- d. Uji Heterokedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan

4. Uji Hipotesis

- a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan guna mengetahui pengaruh antar kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

b. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, pada variabel Disiplin Kerja untuk total nilai rata-rata atau *grand mean* menunjukkan nilai sebesar 3,8532, yang artinya berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja yang terdapat pada PT BPR Gunung Ringgit sudah terlaksana dengan baik. Pada variabel Motivasi Kerja, total nilai rata-rata atau *grand mean* menunjukkan nilai sebesar 2,9666 yang artinya berada pada kategori cukup baik. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang ada pada PT BPR Gunung Ringgit sudah terlaksana dengan cukup baik. Pada variabel Prestasi Kerja Karyawan, total nilai rata-rata atau *grand mean* menunjukkan nilai sebesar 3,375 yang berarti berada pada kategori baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT BPR Gunung Ringgit dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dari segi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh antara variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *Program SPSS v 18.0.0* guna memperoleh besarnya nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui hubungan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	0,848	1,965	0,431	0,670
	Disiplin Kerja (X_1)	0,418	0,142	2,945	0,007
	Motivasi Kerja (X_2)	0,408	0,177	2,310	0,029
	R	0,797			
	R Square	0,635			
	Adjusted R Square	0,608			
	Sig	0,000			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,848 + 0,418 X_1 + 0,408 X_2$$

- Nilai konstanta 0,848, menunjukkan apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,848. Hal ini berarti, tanpa adanya atau sebelum variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dalam perusahaan maka besarnya Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,848.
- Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,418 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Disiplin Kerja (X_1). Sehingga, apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan turut mengalami peningkatan sebesar 0,418 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,408 satuan untuk setiap tambahan 1 satuan Motivasi Kerja (X_2). Sehingga, apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan turut meningkat sebesar 0,408 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Nilai R adalah sebesar 0,797, termasuk dalam kategori kuat untuk hubungan variabel bebas secara keseluruhan yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y)

- e. Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,635, hal tersebut berarti bahwa 63,5% variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sedangkan sebesar 36,5%, variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil dari nilai F_{tabel} dengan nilai α (*alpha*) adalah sebesar 0,05 dan *degree of freedom regression* adalah sebesar 2 dan *nilai degree of freedom residual* adalah sebesar 27, didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,35 sehingga, kesimpulannya adalah bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,447 > 3,35$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Nilai $sig < 0,05$, maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,945 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,05183. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,945 > 2,05183$ atau nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Kesimpulannya, H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga hal ini berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan oleh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Uji t antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,310

sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,05183. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,310 > 2,05183$ atau nilai $sig < \alpha = 0,05$, maka pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Kesimpulannya, H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga hal ini berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan oleh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil seluruh analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan dan juga parsial. Diantara kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Disiplin kerja, karena memiliki nilai koefisien beta dan t_{hitung} paling besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan terhadap karyawan PT BPR Gunung Ringgit mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,447 > 3,35$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga, keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang menaati aturan perusahaan serta memiliki semangat kerja yang tinggi akan diiringi dengan peningkatan prestasi kerjanya pula. Dimana, sikap taat aturan tersebut tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu selesai sesuai target yang ditentukan. Adanya motivasi kerja yang baik juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dalam mencapai

tujuannya, karyawan akan cenderung meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,945 > 2,05183$ atau nilai sig $t(0,007) < \alpha = 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan, dimana tercapainya target perusahaan ini merupakan indikator dari prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah ketaatan karyawan terhadap segala aturan yang berlaku dalam perusahaan. Manakala karyawan patuh terhadap aturan perusahaan maka tindakan tersebut dapat mencegah dirinya untuk terkena sanksi perusahaan sehingga hal tersebut juga berimplikasi kepada prestasi kerjanya.
3. Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $2,310 > 2,05183$, nilai sig t sebesar $(0,029) < \alpha = 0,05$ kesimpulannya, H_3 diterima dan H_0 ditolak. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong munculnya semangat karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja muncul sebab seseorang memiliki keinginan atau kebutuhan terhadap sesuatu. Karyawan yang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhannya pasti akan senantiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi.
4. Disiplin Kerja (X_1), berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linier berganda mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit.

2. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran-saran

yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh PT BPR Gunung Ringgit :

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang ada dalam perusahaan, agar Prestasi Kerja Karyawan juga mengalami peningkatan.
2. Dilihat dari nilai *mean* pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai terendah pada *item* merapikan alat-alat kantor apabila telah selesai digunakan. Sebaiknya PT BPR Gunung Ringgit dapat menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan kepada para karyawan untuk dapat menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan dan dapat menjaga kebersihan dan kerapian dalam menggunakan peralatan kantor.
3. Dilihat dari nilai *mean* pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai terendah pada *item* peluang untuk mengembangkan karier di perusahaan. Sebaiknya perusahaan harus lebih memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma.2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Grafindo
- Gozali, Djoni S dan Rachmadi Usman. 2012. *Hukum Perbankan*. Jakarta : Sinar Grafika
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta : Kencana

- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta : Grafindo
- _____ 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, P. Stephen. 2008. Buku 1. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke-16. Jakarta : Kencana
- Taniredja, Tukiran dan Mustafidah Hidayati. 2011. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers