

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tauren Mitra Usaha Padang”

Marfiani

Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Y.A.I

e-mail: marfianieni@yahoo.co.id

Abstract: the study aims to analyze influence of labor discipline and work motivation on work performance at PT. Tauren Mitra Usaha Padang. Population in this study all employess at PT. Tauren Mitra Usaha padang as many as 50 peopole. Sample size of 33 people using the formula Slovin. The method us quantitative method with assosiative methodology. Techniques of collection data through interviews and questionnaire with likert scale. Data processing and analysis results prove that the discipline of work with job performance has a strong and significant relanthionship with the value amounted to 4,343. Work motivation strong and significant effect with work performance with the calculate equalyti to 2,959. Work discipline with the motivation to work together and strong positive effect on work performance with the value amounted to 28,467.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Work performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi pada PT. Tauren mitra Usaha padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tauren Mitra Usaha Padang sebanyak 50 orang, ukuran sampel berjumlah 33 orang yang ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kwantitatsif dengan metodologi asosiatif. Tekhnik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuisisioner menggunakan skala Likert.

Hasil pengolahan data adan analisa data membuktikan bahwa ada disiplin kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan nilai t hitung sebesar 4,343. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan t hitung sebesar 2,959. Disipilin kerja dengan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai f hitung yaitu 28,467.

Kata Kunci : disiplin, motivasi kerja, prestasi kerja

Pendahuluan

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapainya. Berhasil atau tidaknya tujuan tersebut tergantung pada karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan dan mencapai target yang digunakan. Untuk itu perusahaan harus menjalin hubungan baik dengan karyawan, agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Masalahnya adalah bagaimana sebuah organisasi mencari cara yang terbaik untuk memotivasi para karyawan mereka agar mereka bekerja dengan

potensi maksimal. Perusahaan harus dapat mengarahkan dan memanfaatkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap usaha dalam organisasi atau lembaga selalu tergantung kepada manusia sebagai factor tenaga kerja atau karyawan didalam Suatu organisasi atau lembaga dalam menentukan berhasil tidaknya sasaran atau tujuan organisasi atau lembaga yang telah ditentukan sebelumnya. Mengefektifkan factor tenaga kerja dalam berbagai organisasi tetap dipandang sebagai kunci keberhasilan jangka panjang.

Disiplin yang baik pada dasarnya adalah suatu kondisi atau suasana kerja yang tertib dan berdisiplin yang ditandai dengan adanya kesadaran dan kesediaan semua perilaku organisasi atau perusahaan didalam mentaati peraturan perusahaan, prosedur dan tata kerja perusahaan serta norma-norma social yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting untuk memberi motivasi bagi para pegawai untuk menjadikan mereka lebih bersemangat dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu sumber kekuatan pendorong motivasi adalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan para pegawainya.

Dalam menentukan sikap karyawan, keadaan lingkungan akan mempengaruhi cara berpikir, watak, dan kepribadian dari karyawan tersebut. Setiap karyawan harus mampu mencapai produktivitas, efektifitas, dan efisiensi. Untuk mencapai tujuan ini, maka perusahaan harus memotivasi karyawannya. Dengan demikian tujuan dari motivasi yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja. Kemampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang akan menghasilkan prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam menilai kemampuan karyawan yang nantinya akan mendorong karyawan untuk bekerja secara terampil dan professional. Hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi diperlukan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi pula. Kualitas SDM ditentukan oleh tingkat keahlian seseorang yang diindikasikan dengan tingkat pendidikan dan pengembangan yang dilakukan instansi. Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang datangnya dari dalam diri manusia itu sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong seorang pegawai bersedia melakukan suatu aktifitas yang baik. Oleh karena itu bagaimana cara menggerakkan atau motivasi pegawai/bawahan agar mau melakukan pekerjaan dengan sukarela merupakan suatu focus perhatian didalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya motivasi yang baik maka pegawai akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Berdasarkan uraian diatas, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik secara teori maupun praktis dalam mengelola sumber daya manusia. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tauren Mitra Usaha Padang”**

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan bila disiplin karyawan tidak diterapkan, sehingga dapat mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan.

Disiplin kerja merupakan factor penting bagi tercapainya tujuan optimal dari suatu perusahaan. Disiplin kerja perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Untuk memperjelas berikut ini pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian disiplin dalam teorinya antara lain :

Menurut Handoko (2001) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional”

Menurut Hasibuan (2003) “Disiplin diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”

Menurut Siagian (2003) berpendapat “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya” Dari beberapa pengertian diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara untuk mengarahkan perilaku karyawan agar dapat menaati peraturan yang berlaku diperusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Ranupandojo (2002) memberikan pengertian “Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”

Menurut Edwin B Flippo yang dikutip dalam bukunya Hasibuan (2003) memberikan pengertian “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”

Sedangkan Pengertian Motivasi Kerja menurut Manullang (2006) “Motivasi Kerja, dengan bertolak dari beberapa motivasi diatas motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”

Dengan demikian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi karyawan untuk pegerakkan daya, kemampuan, dan potensi yang dimilikinya untuk pemanfaatan yang paling optimal dengan batas-batas kemampuan manusiawi dalam diri karyawan itu sendiri dengan bantuan sarana dan fasilitas yang ada dalam suatu perusahaan. Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu: Motivasi Positif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah” yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Kemudian ada Motivasi Negatif yaitu proses

untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka ia akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

Prestasi Kerja

Adalah merupakan suatu kondisi dimana perusahaan telah mengembangkan dan memajukan karyawan, fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu mengimbangi perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Keberhasilan pengembangannya tersebut dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan perlu penilaian prestasi kerja terhadap karyawan-nya dengan melihat hasil dari pekerjaannya.

Dalam suatu perusahaan pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian terhadap prestasi yang sudah dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada umumnya, prestasi kerja dilakukan antara lain bertujuan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan penting dalam hal promosi, transfer, pemberhentian, dan gaji. Penilaian juga dilakukan untuk menentukan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan karyawan.

Menurut Veitzhal Rivai (2004:324) menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi: **1)** Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. **2)** Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan. **3)** Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Simamora (2000:423) menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Menurut Agus Dharma (2001:1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2001:105) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam

melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dengan prestasi kerja tersebut akan dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan baik melalui pengikutsertaanya dalam program pelatihan dan pengembangan.

Prestasi kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia di gunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pada satu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama.

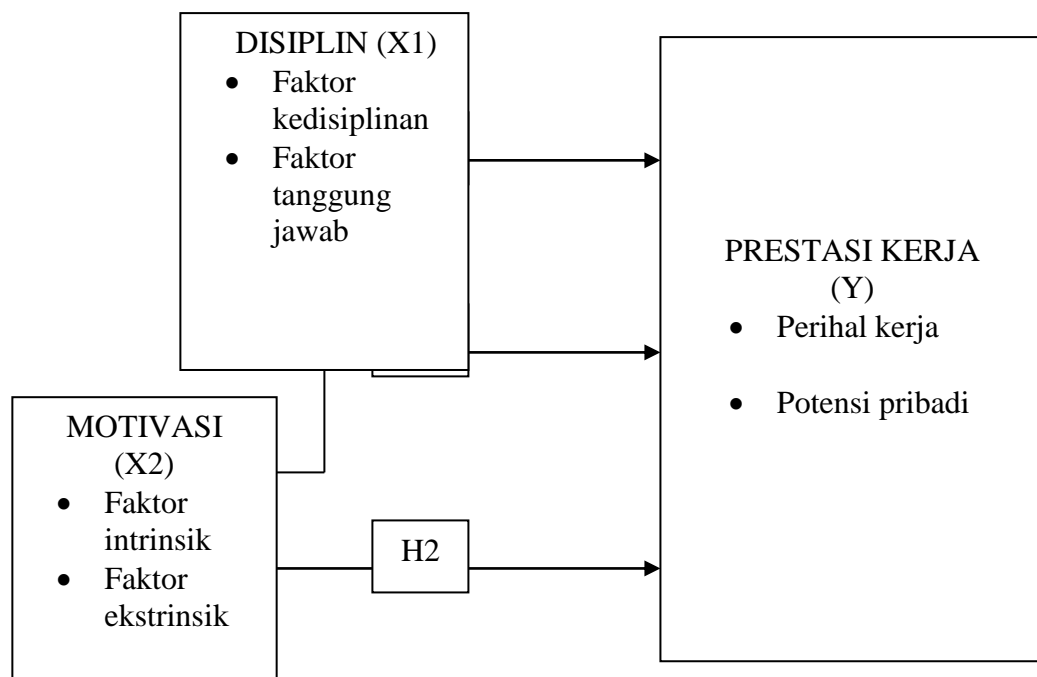
Menurut Hasibuan M.S.P (2007) “Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (hlm 94).

Menurut Mangkunegara A.P (2004) “Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (hlm 67).

Menurut Panggabean .M.S (2004) “Prestasi Kerja adalah merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic” (hlm 66).Indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah: Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan, Inisiatif, disiplin, sikap pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN

Tabel 1
Kerangka pemikiran



Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah dirumuskan sebagai berikut.:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi asosiatif (hubungan kausal) yaitu hubungan sebab akibat. Metodologi Penelitian Asosiatif menurut Sugiyono (2005) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar (penulis melakukan wawancara, sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (menghitung jawaban kuesioner) dari hasil penelitian.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tauren Mitra Usaha Padang, dengan jumlah 50 orang karyawan. Dengan metode pemilihan sampel menggunakan metode pemilihan sampel dengan menggunakan *Simple Random Sampling*, yaitu anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan ukuran sampel dari populasi menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut :

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

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah sebanyak 50 orang. Jadi jika di masukkan ke dalam rumus slovin, sampel yang diambil adalah sebanyak 33 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer dikumpulkan sendiri oleh langsung melalui obyeknya, tanpa melalui perantara orang lain. Data primer dapat berupa opini, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode dan Teknik Pengumpulan Data adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach*), pada penelitian ini dilakukan dengan penelitian kepustakaan, dan Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Di dalam penelitian menggunakan metode skala Likert yaitu skala untuk mengukur respons subyek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama.

Definisi Operasional

Definisi Operasional Disiplin : Disiplin adalah suatu kondisi perilaku karyawan dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin diukur melalui dimensi **a. Kedisiplinan** dengan indikator terdiri dari : 1. Mematuhi aturan dan tata tengeran sungguh, 2. Keteladanan kepemimpinan, 3. Kepribadian, 4. Melakukan pekerjaan dengan tertib. **b. Tanggung jawab** dengan indicator terdiri dari : 1. Menyelesaikan tugas dengan baik, 2. Menerima sanksi atas kesalahan, 3. Melaporkan hasil kerja, 4. Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Definisi Operasional Motivasi : Motivasi adalah keahlian dan proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Motivasi diukur dengan dimensi : **a. Intrinsik** dengan indicator : 1. Keinginan untuk maju, 2. Pekerjaan, 3. Tanggung jawab, 4. Pengembangan diri. **b. Ekstrinsik** dengan indicator : 1. Gaji, 2. Fasilitas kerja, 3. Lingkungan kerja, 4. Kualitas supervise.

Definisi operasional Prestasi Kerja : Prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan suatu penilaian. Prestasi kerja diukur dengan dimensi : a. Perihal kerja yang diukur dengan indicator : 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, b. potensi pribadi dengan indicator : 1. Kemampuan dan inisiatif

Analisis dan Metode Pengolahan Data

Analisa data dalam penelitian ini 1. Uji Kualitas Data yaitu Reliabilitas dan Validitas 2. a. Uji signifikansi parameter individual (Uji statistik T), b. Uji signifikan simultan (Uji statistik F). Untuk dapat menghasilkan derajat ketepatan terhadap pengujian dan analisis data maka penulis menggunakan alat Bantu *Statistical Package For Social Science* (SPSS).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Merupakan pegawai Perusahaan Tauren Mitra Usaha Padang dari sekitar 50 karyawan yang bekerja penulis hanya mengambil 33 orang sebagai responde. Berikut ini adalah rincian identitas dari para responden yang dimasukkan dalam perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	18	54.5	54.5	54.5
Wanita	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian kuesioner

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa sebanyak 18 orang responden (54,5%) dari jumlah 33 orang responden pada penelitian ini berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebesar 15 orang (45,5%) adalah wanita.

Tabel 2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 35 Tahun	17	51.5	51.5	51.5
36 - 40 Tahun	11	33.3	33.3	84.8
> 40 Tahun	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian kuesioner

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa usia responden pada umur 18 – 35 tahun menjadi mayoritas pada penelitian ini dengan jumlah 17 orang (51,5%) dari 33 orang responden yang terdapat pada penelitian ini. Sedangkan kelompok umur 36 – 40 tahun berjumlah 11 orang (33,3%), sisanya berusia > 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 5 orang (15,2%) dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 33 orang.

Tabel 3

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	19	57.6	57.6	57.6
S1	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian kuesioner

Untuk tingkat pendidikan responden para responden yang memiliki pendidikan untuk tingkat D3 sebanyak 19 orang (57,6%), sedangkan sisanya sebanyak 14 orang (42,4%) berpendidikan sebagai S1.

Uji Kualitas Data.

Uji realibilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Nilai reliabilitas yang diperoleh dengan model *Cronbach's Alpha* sebesar 0.776 karena $0.776 > 0.6$, maka pertanyaan – pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X₁) sudah *reliable*.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Nilai reliabilitas yang diperoleh dengan model *Cronbach's Alpha* sebesar 0.790 karena $0.790 > 0.6$, maka pertanyaan – pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X₂) sudah *reliable*.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Nilai reliabilitas yang diperoleh dengan model *Cronbach's Alpha* sebesar 0.854 karena $0.854 > 0.6$, maka pertanyaan – pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y) sudah *reliable*.

Analisis Regresi

Uji Regresi Linear Berganda.

Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen

Tabel 7
Analisis Regresi Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.113	4.664		1.739	.092
	Disiplin Kerja	.479	.110	.548	4.343	.000
	Motivasi Kerja	.332	.112	.373	2.959	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data yang diregresikan adalah data pada Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y). Dengan menggunakan bantuan SPSS 17, hasil perhitungan koefisien regresi antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh persamaan regresi.

Dari hasil perhitungan analisis tersebut mengindikasikan bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar 8,113 yang berarti jika tidak ada variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) = 0, maka prestasi kerja nilainya adalah sebesar 8,113.

Kemudian nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,479 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, serta ada penambahan 1 nilai atas variabel pengembangan karir akan menaikkan prestasi kerja sebesar 0,479.

Kemudian nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,332 yang yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, serta ada penambahan 1 nilai atas variabel motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,332

Uji Korelasi.

Tabel 8

**Uji Korelasi Sederhana antara Variabel Disiplin Kerja (X₁)
dengan Variabel Prestasi Kerja (Y)**

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Prestasi Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja adalah 0,743 artinya bahwa antara variabel disiplin kerja dengan variabel prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif.

Tabel 9

**Uji Korelasi Sederhana antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan
Variabel Prestasi Kerja (Y)**

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja adalah 0,660 artinya bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif.

Tabel 10
Uji Korelasi Berganda antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.630	1.796

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

Sumber : pengolahan data SPSS 17

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 0,808 artinya bahwa antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif.

Koefisien Determinan Berganda

Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 11
Anlisis Koefisien Determinasi Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.630	1.796

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

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinan antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂)) terhadap variabel dependen (Variabel Prestasi Kerja (Y)) sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Sederhana (uji t).

Uji statistik t pada dasarnya adalah menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y)

Tabel 12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.113	4.664		1.739	.092
	Disiplin Kerja	.479	.110	.548	4.343	.000
	Motivasi Kerja	.332	.112	.373	2.959	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Uji Hipotesis Sederhana (uji t) antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil statistik uji hipotesis antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,343 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, dengan tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel 33 ($df = 33 - 2 = 31$), maka nilai t_{tabel} adalah 2,040. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,343 > 2,040$).

Hasil statistik uji dan nilai signifikansi antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) diatas menunjukkan bahwa H₁ diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Hipotesis Sederhana (uji t) antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil statistik uji hipotesis antara Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,959 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, dengan tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel 33 ($df = 33 - 2 = 31$), maka nilai t_{tabel} adalah 2,040. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,959 > 2,040$).

Hasil statistik uji dan nilai signifikansi antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) diatas menunjukkan bahwa H₂ diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Dalam skripsi ini uji F digunakan dalam perhitungan untuk mencari apakah terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Tabel 13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.242	2	91.121	28.261	.000 ^a
	Residual	96.727	30	3.224		
	Total	278.970	32			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 17

Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = (\text{jumlah variable} - 1) = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = (33-2-1) = 30$, diperoleh hasil $F_{\text{table}} = 3,316$.

Kesimpulan

Berdasarkan tabel, $F_{\text{hitung}} = 28,467 > F_{\text{tabel}} = 3,316$ sedangkan nilai signifikansi antara Variabel disiplin kerja (X_1) dan Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Variabel prestasi kerja (Y) adalah $(0,000) < (0,05)$.

Hasil statistik uji dan nilai signifikansi pada uji simultan (uji F) antara Variabel disiplin kerja (X_1) dan Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Variabel prestasi kerja (Y) diatas menunjukkan bahwa H_3 diterima yang artinya Variabel disiplin kerja (X_1) dan Variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel prestasi kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan table, $F_{\text{hitung}} = 28,467 > F_{\text{tabel}} = 3,316$ sedangkan nilai signifikansi antara variable Disiplin Kerja (X_1) dan variable Motivasi Kerja (X_2) terhadap variable Prestasi Kerja (Y) adalah $(0,000) < (0,05)$. Hasil statistic uji dan nilai signifikansi pada uji simultan (uji F) antara variable Disiplin Kerja (X_1) dan variable motivasi kerja (X_2) terhadap variable Prestasi Kerja (Y) di atas menunjukkan bahwa (H_3) diterima yang artinya variable Disiplin Kerja (X_1) dan variable Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Prestasi Kerja (Y)

Untuk peningkatan disiplin kerja dalam arti kesadaran karyawan untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dan didukung dengan peningkatan pemberian motivasi berupa gaji atau penghargaan serta mengadakan pelatihan-pelatihan sebagai bentuk pencapaian prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu. SP. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusi, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A Prabu (2004) . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdyakarya
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta.: PT. Rajagrafindo Persada
- Siagian.P.Sondang. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Bumi Aksara Cipta
- Sugiyono (2005). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfa Beta
- Weihrich. Heinz & Harold Koontz (2005) managemen (eleventh edition)
- Wirawan. (2008) . Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.