JAMIN
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Volume 4, Nomor 1, Agustus 2021

Pengaruh Motivasi dan Kedisplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa Bagian Warehouse Pandaan Pasuruan

Peni Indrawati[1]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang
Arindra62@gmail.com

Yahya Teguh Ismawanto[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang
yahyatisnawanto@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. In this research, the respondents are employees who work at PT. Karyamitra Budisentosa in the Warehouse (department) with the number of employee personnel as many as 30 people and the research sample usedas many as 30 people. The data used in this study is primary dataobtained by distributing questionnaires to employees in theWarehouse PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan Pasuruan. From the results of this study, the analytical technique used is multiple linear regression analysis using the F test hypothesis test and t test with a significance level of 5%. The test results prove that the variables of motivation and work discipline have a simultaneous and partial effect on the work performance of employees in the Warehouse section of PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan with F count > F table value and tcount > t table value, while the motivation variable has a dominant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline and Work Achievement*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam riset penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Karyamitra Budisentosa di bagian (departemen) Warehouse dengan jumlah personel karyawan sebanyak 30 orang dan sampel penelitian yang dipakaisebanyak 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primeryang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di bagianWarehouse PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan Pasuruan. Dari hasil penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan uji t dengan taraf signfikansi 5 %. Hasil pengujian terbukti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan di bagian Warehouse PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan dengan nilai Fhitung > nilai Ftabel dan nilai thitung > nilai ttabel, sedangkan variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. SDM bukanlah bukanlah sekedar sumber daya, namum telah menjadi tolak ukur utama dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Dalam perkembangan masyarakat dan dunia usaha, faktor sumber daya manusia masih memegang peran penting, meskipun pada saat sekarang bangsa kita sedang menuju pada masyarakat yang berorientasi kerja, dimana kerja dipandang sebagai suatu hal yang mulia. Perlu ditekankan disini bahwa pada masyarakat yang berorientasi kerja tidak boleh mengabaikan faktor manusia melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang tidak dapat disamakan dengan faktor lain, karena manusia mempunyai keinginan yang tidak dimiliki oleh faktor produksi lainnya, seperti diperlakukan secara layak dan adil, keinginan terjaminnya kesempatan kerja, keinginan untuk mengembangkan diri guna mencapai kemajuan, oleh karena itu tenaga kerja manusia sepantasnya diperlakukan secara layak dan adil sehingga nantinya dapat berprestasi dan mengembangkan tenaganya yang optimal. Demikian halnya bagi perusahaan yang hidup dan berkembang dalam melaksanakan segala kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam membutuhkan tenaga kerja.

Untuk menjaga aktivitasnya khususnya di bidang ketenagakerjaan perusahaan melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi karyawan yaitu dengan pemberian motivasi, mengadakan pemberian gaji pegawai, pengembangan diri serta aktualisasi diri setiap karyawan untuk mendorong peningkatan prestasi kerja dan karir yang baik. Setiap pekerjaan yang memberikan hasil kerja yang terbaik jika mereka mempunyai motivasi yang kuat untuk melakukan yang terbaik. Motivasi merupakan dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Nawawi 2000 : 92) motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Pimpinan perlu memahami bagaimana memotivasi karyawan agar dapat berprestasi.

Untuk menjalankan pekerjaan setiap karyawan di tuntut untuk bekerja dengan baik maka perusahaan perlu mengetahui sebab - sebabnya. Dijaman sekarang ini dalam kenyataannya banyak pegawai yang belum menampakkan daya kerjanya yang sesuai dengan kemampuan yang sebenarnya mereka miliki, pegawai tersebut kurang memperoleh disiplin dengan baik. Menanamkan kedisiplinan kerja bagi tenaga kerja tidak lepas dari peranan seorang manajer, dengan cara kepimpinannya dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahannya. Keteladanan seorang manajer perusahaan biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi tenaga kerja yang membuktikan diri di bawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan. Sebagai seorang manajer yang baik harus mampu mengantisipasi secara benar dan baik, serta tahu dengan benar motif - motif kerja dari karyawan yang dipimpinnya, agar tujuan dari program pembinaan kedisiplinan kerja karyawan terlaksana secara maksimal. Dengan adanya sikap disiplin dari karyawan diharapkan prestasi kerja karyawan dapat meningkat, pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menyadari akan pentingnya pengaruh penentuan kebutuhan karyawan terhadap prestasi kerja maka kedisiplinan merupakan fungsi manajemen personalia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2008:190), Menyatakan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

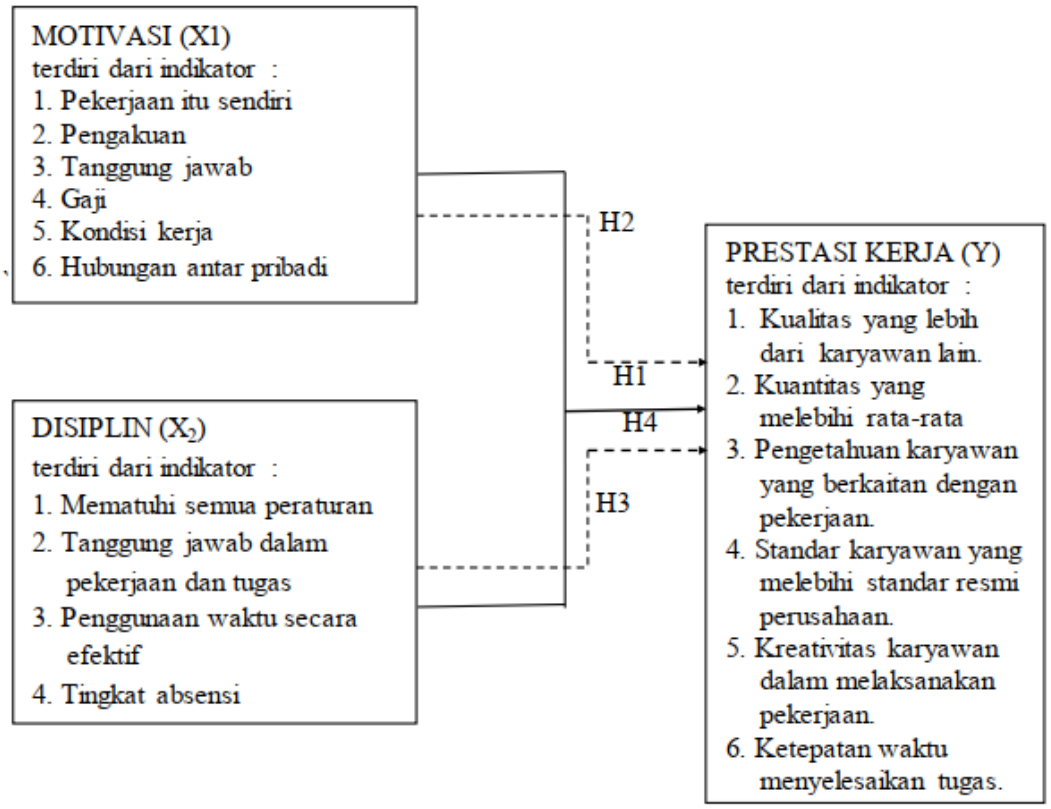
Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pada hakikatnya dalam menumbuhkan kesadaran para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan dimana bentuknya tidak timbulnya dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal.

Semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas - aktivitas dari perusahaan itu sendiri. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja sehingga mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan pegawai yang terampil dan berprestasi maka perlu adanya kedisiplinan dan training (pelatihan) karena melalui kedua hal tersebut akan diperoleh pegawai yang mempunyai kualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan penilaian dan penghargaan hasil kerja atau kemampuan karyawan selama mereka mengabdi pada perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2005 : 67), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan tercemin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan bahkan dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dilihat adanya perbedaan - perbedaan yang menonjol antara karyawan yang satu dengan yang lain. Jadi setiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang berbeda berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini PT. Karyamitra Budisentosa merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri sepatu Perusahaan tersebut memiliki karyawan-karyawan yang memiliki perbedaan sikap dan perilaku dengan yang lainnya diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tentang pentingnya jam kerja dan absensi kerja.

Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja maka faktor motivasi dan kedisiplinan merupakan fungsi manajemen personalia yang penting, karena semakin baik motivasi dan disiplin yang ada dan diterapkan pada karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tujuan melaksanakan program perusahaan untuk meningkatkan kegiatan kerja, penciptaan kerja dan pembagian pendapatan yang merata maka perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan peran tanggung jawab pegawai / karyawan agar mampu berprestasi secara aktif dan nyata dalam pembangunan nasional, sehingga hal ini merupakan usaha membantu pemerintah dan rakyat dalam mewujudkan stabilitas perekonomian nasional dan sekaligus meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan bangsa dan negara. Kemampuan yang mereka miliki merupakan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai pedoman berhasil tidaknya suatu perusahaan, sedangkan produk yang dihasilkan harus memenuhi standart dan selera pasar untuk mencapai produk yang berkualitas tiada lain hanya bisa mencari sumber daya yang terampil dan cekatan serta kreatif dan efisien. Hal ini dimaksudkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan menciptakan lingkungan perusahaan yang serasi dan seimbang.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Data Penelitian di olah 2021

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau stasistik dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2008).

Adapun penjelasan definisi operasional variabel dengan indicator variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas motivasi (X1), Variabel motivasi diukur dengan menggunakan : Pekerjaan itu sendiri, Pengakuan, Tanggung jawab, Gaji, Hubungan antar pribadi dan Kondisi kerja
2. Variabel bebas disiplin (X2), Variabel disiplin diukur dengan menggunakan : Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi.
3. Variabel terikat prestasi kerja (Y), Variabel prestasi kerja diukur dengan menggunakan : Kuantitas yang melebihi rata-rata, Kualitas yang lebih dari karyawan lain. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan, Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Populasi dan Sampel penelitian

Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan personel Warehouse PT. Karyamitra Budisentosa sebanyak 30 orang, terdiri dari supervisor, staff, administrasi dan operator lapangan di departemen Warehouse. Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sensus.

Teknik analisis data

Teknik analisis merupakan metode pengolahan data yang diperoleh dari perusahaan kemudian diolah dan dianalisis agar menjadi seperangkat hasil, baik dalam penemuan baru maupun dalam bentuk kebenaran uji hipotesis. Penggunaan analisis data kualitatif dan data kuantitatif merupakan datadata yang bersumber pada lingkungan intern dan ekstern pada perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Jenis dan sumber data

a) Data Primer Data yang diperoleh dari perusahaan baik dengan cara observasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi responden.
b) Data Sekunder Data sekunder yaitu data yang berasal dari bahan kepustakaan atau dokumen yang terdapat dalam kantor PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan Pasuruan. Sumber Data Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder yang berasal dari seluruh karyawan bagian warehouse yang bekerja di PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan Pasuruan.

Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja. Adapun rancangan instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrument lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya untuk pengumpulan data.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2011 : 80). Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan personel Warehouse PT. Karyamitra Budisentosa sebanyak 30 orang, terdiri dari supervisor, staff, administrasi dan operator lapangan di departemen Warehouse.

Sampel Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data Dalam usaha mendapatkan data sehubungan dengan maksud penelitian, digunakan beberapa metode pengumpulan atau pencarian data sebagai berikut :

a) Observasi (survei) Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti, dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun tertulis.
b) Dokumentasi (data sekunder) Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara mengamati dengan membaca , melakukan kajian teotitik dan mencatat yang merupakan langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan, yaitui mencari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah penelitian melalui artikel.laporan-laporan dan lain-lain.
c) Studi Kepustakaan Metode ini dipergunakan untuk mendapatkan data-data dengan jumlah membaca dan mengetahui dari buku-buku atau catatan-catatan diperpustakaan yang dijadikan sebagai dasar teori dalam pembahasannya.
d) Kuesioner Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Teknik analisis merupakan metode pengolahan data yang diperoleh dari perusahaan kemudian diolah dan dianalisis agar menjadi seperangkat hasil, baik dalam penemuan baru maupun dalam bentuk kebenaran uji hipotesis. Penggunaan analisis data kualitatif dan data kuantitatif merupakan datadata yang bersumber pada lingkungan intern dan ekstern pada perusahaan.

a) Analisis Deskriptif Analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 25.0 for Windows. Analisa deskriptif merupakan alat Analisa dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data-data hasil penelitian yang akan dianalisis. Termasuk dalam statistic deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan modus, mean, median, presentil, penyebran data melalui perhitungan rata-rata dan perhitungan prosentase.
b) Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2005 : 45) Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel tersebut valid, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka variabel tersebut tidak valid.
c) Uji Reliabilitas Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Analisis keandalan butir bertujuan untuk menguji konsistensi butir-butir pertanyaan dalam mengungkap indikator. Menurut Ghozali reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Ghozali, 2005 : 41). Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan handal jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6.
d) Uji Regresi Linier Berganda Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut : Y = a +

b1X1 + b2X2 + e . . . . Dimana : Y = Prestasi kerja a = Konstanta X1 = Motivasi X2 = Disiplin b1,b2 = Koefesien regresi a. Uji Hipotesis secara bersama-sama(Uji

e) Uji statistik F (secara serempak) menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah : Ho : variabel motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Hi : variabel yaitu motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja. Cara melakukan uji F dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F hitungnya dengan F tabel. Apabila F tabel > F hitung, maka Ho diterima dan Hi ditolak. Sedangkan apabila F tabel < F hitung, maka Ho ditolak dan Hi diterima.
f) Uji Hipotesis secara sendiri-sendiri (Uji t) Uji statistik t (secara parsial) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah : a. Ho : bi ≤ 0, berarti variabel independen (motivasi dan disiplin) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja). b. Hi : bi > 0, berarti variabel independen (motivasi dan disiplin) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t tabel > t hitung, maka Ho diterima dan Hi ditolak. Sedangkan apabila t tabel < t hitung, maka Ho ditolak dan Hi diterima (Ghozali, 2005: 53)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis secara Statistik

Setelah melalui berbagai tahapan uji penelitian terhadap masingmasing variabel bebas maupun variabel terikat, maka tahapan pada analisis selanjutnya adalah uji hipotesa dengan regresi linear berganda pada masing-masing variabel. Langkah pertama dalam pengujian hipotesa dengan regresi linear berganda adalah menguji hipotesa yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Karyamitra Budisentosa bagian Warehouse Pandaan.

Adapun tabel regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 . Analisis Regresi Antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

No.	Variabel	Koefisien (B)	Std. Error
1.	Konstanta	-0,313	1,190
2.	Motivasi (X_1)	0,573	0,173
3.	Disiplin (X_2)	0,451	0,167

Sumber : data primer, 2020.

Adapun persamaan model regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$

$Y = -0,313 + 0,573\ X_1 + 0,451\ X_2$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 0,313 nilai ini mempunyai pengertian bahwa jika dilakukan peramalan dengan kondisi variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin (X_2) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,313.
2. Nilai b_1 sebesar 0,573 tersebut mempunyai arti bila terjadi kenaikan pada motivasi sebesar 1 satuan dan variabel disiplin dianggap konstan, maka akan terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,573 satuan.
3. Nilai b_2 sebesar 0,451 tersebut mempunyai arti bila terjadi kenaikan pada disiplin (X_2) sebesar 1 satuan dan variabel motivasi dianggap konstan, maka akan terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,451 satuan.

Untuk mengetahui erat tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 2. Tabel Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892	.796	.781	.292

a. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : data primer, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,892, yang artinya keeratan hubungan antara motivasi dan disiplin dengan prestasi kerja adalah kuat. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi atau R Square yaitu sebesar 0,796 menunjukkan bahwa sekitar 79,6 % variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi dan disiplin.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji F dan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji F (Uji Hipotesis Pertama)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Dalam tabel dibawah disajikan analisis pengaruh secara simultan.

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,948	2	4,474	52,635	0.000
	Residual	2,293	27	.085		
	Total	11,241	29			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 52,635 dan lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 dengan nilai signifikan sebesar 0,0000. Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikan

kurang dari 5 % atau 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima, hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji t (Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga)
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individu yaitu motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesa uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Varian Hubungan Secara Parsial

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-0,263	0,794
	Motivasi (X1)	3,313	0,003
	Disiplin (X2)	2,697	0,012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
Sumber : data lampiran, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai uji t masingmasing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas motivasi (X_1) sebesar 3,313 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2,052 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05 / 5%), hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Sedangkan untuk variabel bebas disiplin didapatkan nilai t hitung sebesar 2,697 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2,052 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05 / 5 %), hal ini berarti motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan uji F secara bersama-sama dan uji t secara parsial diatas maka hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu diduga bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan terbukti kebenarannya.

Uji Hipotesis Keempat
Dari hasil uji regresi berganda di dapat pembuktian variabel bebas mana yang pengaruhnya dominan terhadap varaibel terikat. Adapun pembuktian dominan dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* (koefisien standar regresi beta) sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien standar regresi beta

Variabel	*Standardized Coefficients Beta* (koefisien standar regresi beta)
Motivasi (X_1)	0,594
Disiplin (X_2)	0,492

Sumber : data primer, 2020.

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* (koefisien standar regresi beta) terbesar yaitu sebesar 0,594, dibandingkan dengan veriabel

bebas disiplin, maka variabel bebas motivasi merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa. Dari hasil pembuktian dominan diatas maka hipotesis keempat yaitu diduga bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa.

Pembahasan

Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Penelitian terdahulu Rika Sri wulandari (2009) hasil penelitian dari pengujian menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitien terdahulu didapatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi yang besar atau pengaruh dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dari hasil perhitungan pada uji regresi liner berganda, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya yaitu bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, hal ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 5 % (0,05).

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama akan menimbulkan atau meningkatkan prestasi kerja yang baik dalam bekerja. Setiap pekerjaan yang memberikan hasil kerja yang terbaik jika mereka mempunyai motivasi yang kuat. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari sifat manusia yang perlu adanya dorongan dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya harus memiliki suatu motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diberikannya motivasi yang baik kepada karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Sedangkan faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu tentang penerapan kedisiplinan pada karyawan. Tindakan pendisiplinan dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam peningkatan perkembangan perusahaan. Untuk mencapai prestasi yang baik maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan pada karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk mendidik para karyawan agar bekerja dengan tepat dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Wahyudi (2006) variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Perhitungan pada uji regresi liner berganda, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua juga terbukti kebenarannya yaitu bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, hal ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 5 % (0,05).

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi secara parsial akan meningkatkan prestasi kerja yang baik dalam bekerja. Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal atau prestasi karyawan yang tinggi dan baik, maka seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki motivasi dan kemauan yang sesuai dengan

pekerjaan yang ditekuninya. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Semakin besar motivasi yang didapat karyawan maka semakin tinggi pula prestasi yang dihasilkan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Pada hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan juga terbukti kebenarannya, dan didukung penelitian terdahulu oleh Rika Sri wulandari (2009) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 5 % (0,05). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial akan menimbulkan atau meningkatkan prestasi kerja yang baik dalam bekerja. Disiplin kerja memainkan peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Disipilin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karwayan itu pada tugas kewajibannya. Jika disiplin karyawan rendah maka hasil prestasi kerja yang didapat juga mengalami penurunan.

Motivasi Berpengaruh Dominan Terhadap Prestasi Kerja

Sedangkan pada hipotesis keempat yang didukung oleh penelitian terdahulu Deni Wahyudi (2006) dan Rika Sri wulandari (2009) memiliki kesimpulan variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, juga terbukti kebenarannya, hal ini terlihat dari nilai koefisien standar regresi beta variabel motivasi lebih besar dari pada disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Motivasi dari perusahaan ke karyawan membuat karyawan akan termotivasi untuk menggunakan kemampuan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan perusahaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya yang terungkap baik secara formal ataupun informal sebagai suatu pengharapan yang dikomunikasikan tersebut terdapat janji-janji berupa penghargaan atau sanksi yang diterima sebagai konsekuensi dapat terpenuhi atau tidaknya pengharapan mereka. Pengharapan tersebut tidak terlepas dari motivasi karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Agar para karyawan dapat bekerja dengan baik maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan. Hal ini dapat langsung terlihat dari prestasi yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja.

IV. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yaitu secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa bagian Warehouse Pandaan hal ini diketahui melalui nilai uji F_{hitung} yaitu 52,635 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,35, maka variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa bagian Warehouse Pandaan.

2. Hipotesis kedua yaitu secara parsial variabel motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini diketahui melalui nilai uji t untuk variabel motivasi sebesar 3,313 lebih besar dari t tabel sebesar 2,052 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa bagian Warehouse Pandaan.
3. Hipotesis ketiga yaitu secara parsial variabel disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini diketahui melalui nilai uji t untuk variabel disiplin sebesar 2,697 lebih besar dari t tabel sebesar 2,052 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa bagian Warehouse Pandaan.
4. Sedangkan pada hipotesis keempat yaitu variabel bebas motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan, pembuktian dominan ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* (koefisien standar regresi beta) sebesar 0,594.

V. SARAN

Adapun saran-saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara lebih meningkatkan faktor motivasi pada karyawan dengan cara mengambil kebijakan mengenai motivasi dengan selalu memperhatikan harapan karyawan. Hal ini dikarenakan ada hubungan yang positif antara variabel faktor motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan cukup besar.
2. Diharapkan tingkat kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan, karena disiplin merupakan cara untuk mendidik karyawan agar bekerja tepat waktu dan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan sehingga prestasi karyawan dapat meningkat.
3. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi karyawan, sehingga diharapkan PT. Karyamitra Budisentosa bagian Warehouse Pandaan sebaiknya selalu memperhatikan akan keinginan, harapan atau kebutuhan karyawan, karena pengaruh motivasi memiliki peranan lebih besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Dessler, Garry. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7, Prehallindo, Jakarta.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi tiga. Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.

_____. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

_____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

_____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

_____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Pustaka Setia, Bandung.

Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D),* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2009). *MSDM*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wahyudi, Deni. (2006). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja karyawan Radio Republik Indonesia Surabaya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Tritunggal, Surabaya.

Widyaningrum, M.Enny. (2010). *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Remal Publisher, Surabaya.