

Volume 5 | No.2 | Edisi : Juli - Desember 2016

JURNAL

Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 5	No. 2	Hal: 1- 150	Palembang, Juli 2016	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	----------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

- Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Graha Indah Sari Palembang
Hj. Akila, SE.M.M _____ 1-16
- Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM _____ 7-32
- Pengaruh Harga, Distribusi dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Di PT SmartFren Tbk Palembang
Herman Efrizal, SE.MM _____ 33-41
- Pengaruh Kewirausahaan, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja UMKM di Palembang
Lusia Nargis, SE.MSi _____ 42-52
- Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Oppo Di Area Internasional Plaza Palembang.
Dra Yasmina Martini, SE.MM _____ 53-64
- Faktor-faktor Yang Mempengaruhi peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Banyuasin
Dwi Septa Aryani, SE.Ak.MSi.CA, Nabila, SE _____ 65-76
- Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas Multifinance Palembang
Muhammad Imam Tohari, Muhammad Ridwan, SE.MM _____ 77-89
- Pengaruh DAU, DAK, Jumlah Penduduk dan Luas Wilayah Terhadap Belanja Modal Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan
Endang Sri Mulatsih, SE.M.Si _____ 90-112
- Pengaruh *Corporate social Responsibility Goal*, *Corporate Social Issue*, dan *Corporate Relation Program* Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Kota Pagaralam
Msy Mikial, SE.Ak.MSi.CA, Kusminaini Armin, SE.MM, Anggara A.P _____ 113-131
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Tbk Palembang
Nina Fitriana, SE.MSi, Umi Hasanah, SE.MM, Ria Oktavia _____ 132-150

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. GRAHA INDAH SARI PALEMBANG

Akila *)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on employee performance in CV. Graha Indah Sari Palembang. The population in this study as many as 52 people. The sampling technique using saturated sampling technique, all populations sampled in the study. The data collection technique using a questionnaire. This research method using descriptive method with quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool and use the technique multiple linear regression analysis to measure the impact of independent variables on the dependent variable is the motivation and discipline as an independent variable (X) and work performance of employees as the dependent variable (Y).

The results showed : 1) Motivation and discipline have a positive and significant impact on employee performance in CV. Graha Indah Sari Palembang, 2) motivation has a positive and significant impact on employee performance in CV. Graha Indah Sari Palembang, and 3) Discipline of work has positive and significant impact on employee performance in CV. Graha Indah Sari Palembang.

Keywords: motivation, work discipline and work performance

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dihendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut. Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja.

Setiap karyawan juga dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik. Pada dasarnya disiplin kerja dalam suatu organisasi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku karyawan sesuai peraturan yang dibuat oleh perusahaan, selain itu perusahaan bukan hanya memberikan ancaman dan hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras atau pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan

*) Dosen Tetap Universitas PGRI Palembang

keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasaannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Menurut Sutrisno (2012:146), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Disiplin juga merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan prestasi perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi perusahaan telah memiliki asset yang baik. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan lebih baik apabila para karyawan dapat menjaga dan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja.

Pendapat dari Pranata (2014: 16), “disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Selanjutnya disiplin kerja menurut Yusup (2012: 32), “adalah kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berla

Penerapan kedisiplinan adalah bagian dari tujuan dari organisasi, disiplin harus diterapkan secara adil dan konsisten, kunci disiplin yang efektif adalah mengomunikasikan kebijakan sejak awal pada karyawan dan harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. proses disiplin sangat penting ditulis dan diterima untuk setiap karyawan, Karyawan yang baik dapat dilihat dari disiplin kerjanya, Untuk itu setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya.

Menurut Hasibuan dalam Yani (2012:117), 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.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV. Graha Indah Sari Palembang, karyawan belum sepenuhnya dapat bekerja

secara optimal, dimana karyawannya masih ada yang kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan salah satunya adalah tentang cara pengoperasian komputer serta terkadang terjadi kesalahan di dalam hasil kerja. kurangnya kenyamanan lingkungan kerja serta dalam hubungan kerjanya kurang kerjasama. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja karyawan semakin menurun dan sering pekerjaannya menumpuk dan tertunda.

Upaya penegakan disiplin kerja tidak berjalan mulus begitu saja karena adanya pelanggaran peraturan kedisiplinan berupa tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak mentaati jam kerja yang ditentukan.

Untuk itulah perlu adanya motivasi dan disiplin untuk dapat menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, disiplin tinggi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tanpa adanya motivasi dan disiplin dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Graha Indah Sari Palembang”**.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah :

a. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang?

b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang?

c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

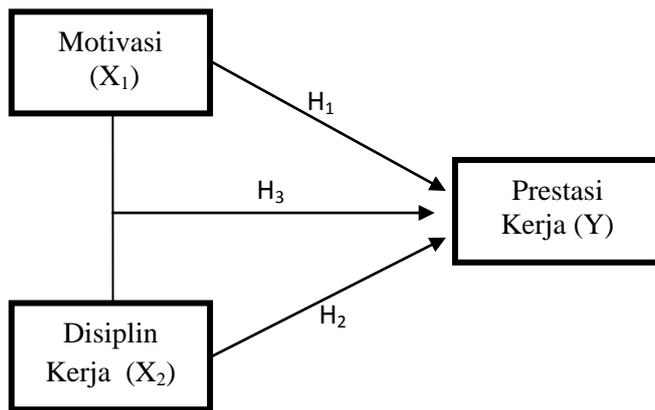
a. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang?

b. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang?

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang?

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis

Dari teori dan kerangka berfikir penelitian yang dikemukakan di atas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan.
- c. Diduga ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2013:10), variabel penelitian adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.

Terdapat dua variabel didalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2013:10) variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2013:10) variabel terikat atau dependent merupakan variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian dan indikatornya ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Definisi	Indikator
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2012:146)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Adanya jaminan pekerjaan 5. Peraturan yang fleksibel 6. Status dan tanggung jawab (Sutrisno, 2012 : 118)
Disiplin Kerja (X ₂)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2011:193)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan 2011:194)
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2012:150)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2012 : 152)

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 52 orang. Mengingat objek penelitian di bawah 100, maka populasi seluruhnya diambil sebagai sampel berjumlah 52 orang.

4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif adalah metode dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis

dan di interprestasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan, Siregar (2013:8).

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini data diperlukan langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada para karyawan CV. Graha Indah Sari Palembang.

b. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari media internet dan lainnya yang berkaitan dengan pokok utama penelitian.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket). Peneliti melakukan dengan cara menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan kepada Karyawan CV. Graha Indah Sari dengan harapan akan memberikan respon atas pertanyaan yang diberikan.

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Coba Instrumen

Teknik uji coba instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah : uji validitas dan uji reliabilitas .

b. Uji Asumsi Klasik

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap model regresi, yang meliputi uji normalitas data, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013:275), Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X dengan variabel Y dimana variabel tersebut terdiri dari motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan prestasi kerja sebagai variabel tidak bebas atau terikat. Analisis regresi ini

dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

d. Koefisien Determinasi

Pada model linear berganda ini, akan terlihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

8. Pengujian Hipotesis Statistik

a. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Dipergunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:46).

Langkah–langkah :

1) Menentukan formulasi hipotesis

Dalam menentukan formulasi harus disesuaikan dengan bunyi hipotesis

$H_0 : b_{1,2} =$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-

sama terhadap prestasi kerja (Y)

$H_a : b_{1,2} \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y)

2) Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 5 % atau apabila alpha 5 %, maka $F_{table} : F_{0,05 ; (k; n-k-1)}$.

3) Kriteria penerimaan atau penolakan H_0

Terima H_0 , jika $sig. \geq 0,05$
Tolak H_0 , jika $sig. < 0,05$

b. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial. Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Pengujian koefisien regresi b_1

a) Penentuan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

b) Ketentuan pengujian

Dengan alpha 5 % maka $t_{tabel} = t_{0,05 ; (n-k-1)}$ k = jumlah variabel.

c) Kriteria pengujian

Terima H_0 , jika $sig. \geq 0,05$
Tolak H_0 , jika $sig. < 0,05$

2) Pengujian koefisien regresi b_2

a) Penentuan formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

$H_a : b_2 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

b) Ketentuan pengujian

Dengan alpha 5 % maka $t_{tabel} = t_{0,05 ; (n-k-1)}$ k = jumlah variabel.

c) Kriteria pengujian

Terima H_0 , jika $sig. \geq 0,05$
Tolak H_0 , jika $sig. < 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Graha Indah Sari Palembang dilakuakn dengan cara pendekatan korelasional, untuk menentukan pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda akan tetapi terlebih dahulu penulis mengelola data yang didapat dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 52 karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang. Kuesioner tersebut berisikan 38 pernyataan dengan rincian variabel motivasi 12 item pertanyaan, disiplin kerja 14 item dan variabel prestasi kerja 12 item pernyataan.

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi yang di ujicobakan kepada 52 responden diperoleh kesimpulan bahwa dari 12 item pernyataan semuanya

valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing item berkisar antara (0,415 s/d 0,577) lebih besar dari r_{tabel} (0,273). Untuk itu kuesioner ini bisa digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Dari hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja yang di ujicobakan kepada 52 responden diperoleh kesimpulan bahwa dari 14 item pernyataan semuanya valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing item berkisar antara (0,351 s/d 0,758) lebih besar dari r_{tabel} (0,273). Untuk itu kuesioner ini bisa digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Dari hasil uji validitas untuk variabel prestasi kerja yang di ujicobakan kepada 52 responden diperoleh kesimpulan bahwa dari 12 item pernyataan semuanya valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing item berkisar antara (0,340 s/d 0,664) lebih besar dari r_{tabel} (0,273). Untuk itu kuesioner ini bisa digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,723	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,839	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,656	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing

variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

Variabel Independen	Asymp. Sig. (2 tailed)	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,826	Normal
Disiplin Kerja (X_2)	0,623	Normal
Prestasi Kerja (Y)	0,326	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, sebagaimana tersaji pada tabel diatas dapat disimpulkan

bahwa semua variabel memiliki data normal, hal tersebut dikarenakan semua variabel tersebut memiliki Asymp. Sig lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

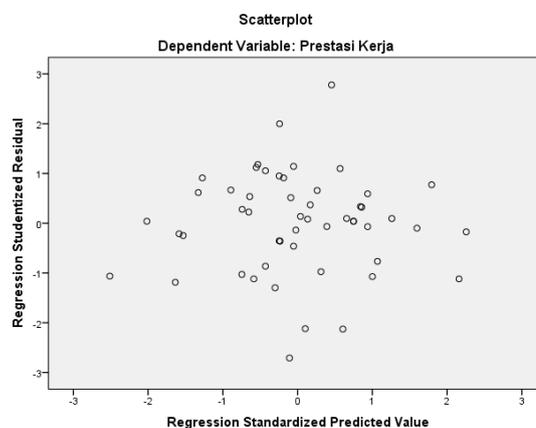
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,954	1,049	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,954	1,049	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan

Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar semua variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik–titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi atau dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

3. Analisis Data

Adapun analisis dalam penelitian ini meliputi:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dijelaskan pada berikut ini.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,122	,524		4,050	,000
Motivasi (X ₁)	,296	,107	,351	2,765	,008
Disiplin Kerja (X ₂)	,204	,092	,282	2,220	,031

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,122 + 0,296X_1 + 0,204 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dengan nilai Beta 0,296,

kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja dengan beta 0,204.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut :

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,215	,26498

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk menunjukkan presentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan, semakin besar R^2 maka semakin besar variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,215 berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 21,5% sedangkan sisanya 78,5%

(100% - 21,5%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji-F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh semua variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat. Metode yang digunakan adalah uji F terhadap signifikansi model regresi yang menunjukkan mampu tidaknya model atau persamaan yang terbentuk dalam memprediksi nilai variabel terikat dengan tepat.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,120	2	,560	7,974	,001 ^b
	Residual	3,440	49	,070		
	Total	4,560	51			

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh F-hitung sebesar 7,974 dengan tingkat signifikan 0,001 karena nilai probabilitas $< 0,05$, yaitu ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel prestasi kerja atau dengan kata lain variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Berikut

akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

Tabel 8
Hasil Analisis Uji T

VARIABEL	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL UJI t	HASIL HIPOTESIS
Motivasi (X_1)	2,765	2,010	$2,765 > 2,010$	Ha diterima
Disiplin Kerja (X_2)	2,220	2,010	$2,220 > 2,010$	Ha diterima

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

1) Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,765$ didapat t_{tabel} sebesar 2,010, ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji t untuk variabel X_2 (disiplin kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,220$ didapat t_{tabel} sebesar 2,010, ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gede Widianta, dkk (2015) dan Sylvia Indra Loana, dkk (2014) menemukan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dikarenakan timbulnya prestasi kerja karyawan kebanyakan dari dalam diri individu. Hasil dari observasi pun menunjukkan bahwa para karyawan lebih cenderung disiplin berdasarkan perintah atasan (mengikuti peraturan yang ada) sehingga para karyawan memiliki rasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Loana, Swasto, dan Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan adanya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap berasal dari motivasi karyawan serta disiplin yang timbul dari diri sendiri dan disiplin berdasarkan perintah atasan. Puspitaningrum, Musadieg, dan Prasetya (2014: 4) menyatakan dengan adanya motivasi, seseorang akan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa senang dan semangat untuk mencapai kebutuhan sendiri dan mencapai tujuan perusahaan yang berarti mau berdisiplin untuk mengerjakan tugasnya. Disamping hal itu, dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Prestasi kerja yang baik tidak akan optimal jika karyawan hanya mempunyai motivasi. Selain motivasi kerja, karyawan harus mempunyai disiplin kerja. Adanya disiplin, berarti karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

b. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Menurut hasil perhitungan statistik, ternyata bahwa faktor motivasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai

t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 2,765. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,010, maka $t_{hitung} (2,765) > t_{tabel} (2,010)$. Hal ini berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gede Widiarta, dkk (2015) dan Sylvia Indra Loana, dkk (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Kadarisman (2012: 293) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk “meningkatkan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri karyawan tersebut. Sunyoto (2012: 18) “tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan”.

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi

tendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka prestasi kerja juga akan berkurang.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, diperoleh hasil variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gede Widiarta, dkk (2015) dan Sylvia Indra Loana, dkk (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum, Muzadieq, dan Prasetya (2014), berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Loana, Swasto, dan Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi

disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan.

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya kedisiplinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh kedisiplinan kerja dari karyawan yang tinggi dimana hal ini mempermudah pimpinan untuk menggerakkan karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kedisiplinan dari karyawan rendah maka menyebabkan tingkat kinerja karyawan juga rendah.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang.
- b. Secara bersama-sama variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang.
- c. Secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Graha Indah Sari Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagaimana berikut :

- a. Sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan bagi para karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar

setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- b. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memperhatikan kebutuhan yang dirasa dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan terhadap karyawan yang melanggar ketentuan atau tata tertib yang berlaku di perusahaan dan memberi sanksi bagi karyawan yang tidak taat terhadap peraturan yang telah berlaku di perusahaan, serta memberikan nilai tambah melalui penilaian atas prestasi kerja karyawan bagi karyawan yang tidak melanggar ketentuan atau tata tertib agar karyawan termotivasi melakukan disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima belas. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- I Gede Widiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).*
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Pranata, Rizon. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jurusan Manajemen FEB, Universitas Bengkulu.
- Puspitaningrum, Sherli Astri dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)*. *JAB*. Volume 17, Nomor 02 (hlm. 01—08).
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Cetakan Kedua*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. PT. Buku Seru : Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 7 No. 1 Januari 2014*
- Wibowo. 2013. *Manajemn Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Yusup, Diana. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bidang PNFI (Pendidikan Non Formal Dan Informal)*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pesundan Bandung.