

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BHAKTI KARYA SAWANGAN DEPOK

Sunarti*, Abas Sunarya, Nur Aini

^{1), 3)}Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, Universitas Raharja²⁾

*sunartiumj@gmail.com, abas@raharja.info, bunda_aini27@yahoo.com

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis peranan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bhakti Karya. Metodologi Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melakukan survey serta dan penyebaran kuesioner pada pihak-pihak terkait. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sehingga diperoleh hasil penelitian yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peranan positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan, terdapat peranan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan, serta terdapat peranan positif dan signifikan antara motivasi serta disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze the role of motivation and work discipline on employee work performance at PT Bhakti Karya. The research methodology used is a quantitative method by conducting surveys and distributing questionnaires to related parties. By using multiple linear regression analysis to obtain the expected research results. The results showed that there was a positive and significant role between motivation and employee work performance, there was a positive and significant role between work discipline and employee work performance, and there was a positive and significant role between motivation and work discipline together on employee performance.

Keywords: motivation, work discipline and work performance

1. Pendahuluan

Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting karena merupakan asset perusahaan yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak mungkin terpisah dari peran sumber daya manusia, walaupun teknologi telah dimiliki, digunakan dan berkembang dalam perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yunarsi dan Suwatno bahwa SDM merupakan salah satu aset yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut dapat dicapai dengan prestasi kerja karyawan yang baik. Pada hakekatnya prestasi kerja merupakan suatu kondisi tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju kearah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Terjadinya perubahan itu dikarenakan bertambahnya tanggung jawab dan produktivitas atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Pada dasarnya perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, karena dengan

motivasi tinggi karyawan akan merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan juga akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, sehingga memiliki niat dan usaha dalam pengembangan tugas dan dirinya. Semangat kerja yang tinggi disebabkan dari faktor intrinsik pekerjaan seperti tanggung jawab (responsibility). Selain motivasi, disiplin merupakan salah satu kegiatan untuk memelihara keteraturan menjalankan standar-standar organisasional untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bhakti Karya? apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bhakti Karya? Apakah terdapat pengaruh yang simultan antara Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT Bhakti Karya?

Landasan Teori

Menurut Sutrisno (2011:151) prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya. Pendapat tersebut senada dengan definisi yang dikemukakan oleh Melayu S.P. Hasibuan (2011:94) bahwa prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut Wijono (2010: 78) adalah faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi kerja. Motivasi pada dasarnya suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melaksanakan sesuatu yang kita inginkan. Munandar (2010: 45) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah proses desakan di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta mempunyai niat dan berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi antara lain: kebutuhan-kebutuhan pribadi; tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan; cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan. Manusia memiliki kebutuhan yang sifatnya tak terbatas, dan kita secara sadar atau tidak akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut mencapai kepuasan. Tujuan motivasi ialah untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan, meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2012: 87) melibatkan proses belajar dalam berperilaku seorang karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, nilai-nilai dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Karyawan yang sering melakukan pelanggaran atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketepatan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Ia pun berpendapat (2012: 87) cermin dari bentuk disiplin dapat tergambarkan dari rasa kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan adalah terpeliharanya kelancaran tata tertib pelaksanaan tugas agar tujuan dapat tercapai dengan optimal dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja.

Indikator-Indikator disiplin kerja menurut Handoko (2013 : 208-211) meliputi indikator

disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin kerja preventif adalah kegiatan yang dilakukan bertujuan untuk mendorong kedisiplinan karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Disiplin progresif adalah tindakan perusahaan kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang berulang dengan memberikan hukuman yang lebih berat dengan tujuan untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahan seperti teguran secara lisan oleh penyelia, teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari, skorsing satu minggu atau lebih, dan dapat diturunkan pangkatnya (demosi) atau dipecat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2015:89-92) adalah 1) besar kecilnya kompensasi. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan bekerja dengan tenang dan tekun, seata bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi jauh dari memadai akan berpikir mendua dan berusaha mencari tambahan penghasilan di luar sehingga karyawan sering mangkir dan minta izin ke luar kantor. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan d) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. 5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan prestasi kerja, motivasi dan produktivitas kerja pegawai, yaitu:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Celeste Maria Martins (2014)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap intervening dan dampaknya pada kinerja karyawan	Motivasi	Pengembangan karir Kinerja Karyawan	Pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Intan Soraya dan Idhi Setyo Utomo (2015)	Pengaruh kompetensi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PTTelkom Indonesia Gatot Subroto dengan menggunakan metode least square (PLS)	Prestasi Kerja	Kompetensi Pengembangan Karir	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap pengembangan karir dengan sifat pengaruh yang positif.

3	Wiranda Amlya (2017) Simki Economic Vol.01No.06 Tahun 2017	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri	Motivasi Prestasi Kerja	Pelatihan karir Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Ibnu Sina , Aji Ratna, DB Paranoan (2015) Jurnal Administrative Reform Vol.3 No.1 Januari-Maret 2015	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda	Motivasi Prestasi Kerja		Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda
5	Yuniarti Anwar (2017) Jurnal ilmiah ekonomi global masa kini Vol 8 no.03	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan	Motivasi Prestasi Kerja	Kompensasi	Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan, kompensasi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima

2. Metode

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian inidilakukan di PT Bhakti Karya yang berdomisili di Jalan H. Maksum No. 38-50, Sawangan Baru, Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat 16511. Lama penelitian ini 4 bulan mulai Januari sampai dengan April 2019.

Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

- a. Data primer adalah data diperoleh secara langsung dari PT Bhakti Karya dengan mengamati dan membagikan kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian dan tanggung jawab.

Teknik Pengambilan sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel model ini dilakukan secara *random*, artinya acak dan simple, yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi populasi sama besar.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer, yaitu SPSS versi 20.0 (*Statistical package for social science*).

Tabel 2
Skala Likert
Skor Penilaian Kuesioner

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono (2015:137)

1. Pengujian Instrumen Pengumpulan Data

a. Uji Kuantitas Data

1) Uji Validitas

- a) Taraf signifikan 0,05 (5%) atau pada signifikansi 0,01 (1%) artinya suatu intern dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total.
- b) Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisiensi kolerasi, bisa digunakan batas minimal kolerasi 0,30. Semua item yang mencapai koefisien kolerasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Bahkan dapat pula diturunkan menjadi 0,25 tetapi total sampai 0,20 sangat tidak disarankan.
- c) Dapat juga menggunakan r tabel

Untuk pengujian validitas bisa menggunakan :

- Koefisien kolerasi bivariate pearson (*product moment pearson*) dan *correlated item-total correlation*.
- Koefisien kolerasi (rank) spearman.
- Koefisien kolerasi Kendalls.

2) Uji Reabilitas

Nilai yang dapat dikatakan *reliability* apabila :

- a) Dengan menggunakan taraf nyata 5%, artinya nilai instrumen dapat dikatakan *reliability* apabila nilai alpha lebih besar dari nilai r kritis pada *product moment*.
- b) Atau kita bisa menggunakan batasan 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima atau diatas 0,8 adalah baik.

3) Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Multikolinearitas
- b) Uji Heteroskedastisitas

b. Metode Analisis

1) Analisis Regresi linear berganda

Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

- Y : Produktivitas kerja
a : Konstanta (Nilai Y bila X=0)

- b_1 : Koefisien Variabel X_1
 b_2 : Koefisien variabel X_2
 X_1 : Prestasi kerja
 X_2 : Motivasi
 e : Residual/Variabel pengganggu

2) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Keterangan :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Kolerasi

3) Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan secara Parsial (Uji Statistik t)

2) Uji Signifikan secara simultan (Uji F)

a) Jika statistik $F_{\text{hitung}} < \text{statistik } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Jika statistik $F_{\text{hitung}} > \text{statistik } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).

b) H_0 diterima (tolak H_a) jika $\text{sig} > 5\%$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $\text{sig} < 5\%$, artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Penyajian Data Penelitian

a. Analisis Karakteristik Responden

Peneliti memperoleh data primer dengan menyebarkan kuesioner dengan memperoleh data dilapangan secara langsung, lalu peneliti menggambarkan karakteristik responden dengan : Jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1) Jenis Kelamin

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Pria	12	27%
Wanita	33	73%
Total	45	100%

Sumber : PT. Bhakti Karya, data olahan

Dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden sebanyak 45 orang yang terdiri dari 12 orang pria atau 27% sedangkan 45 orang responden lainnya adalah wanita atau 73% dari keseluruhan. Secara keseluruhan dapat dikatakan jumlah wanita lebih banyak dari pria dikarenakan wanita lebih berdampak lebih dalam hal menarik konsumen dibandingkan pria.

2) Usia Responden

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
17-25 Tahun	36	80%
26-40 Tahun	9	20%
Total	45	100%

Sumber : PT. Bhakti Karya, data olahan

Dilihat dari table diatas ternyata usia responden 17 tahun-25 tahun relatif cukup banyak jumlahnya yaitu sebesar 21 orang atau 70% , sedangkan usia responden 26 tahun-40 tahun berjumlah 9 orang atau hanya 30% dari total keseluruhan.

3) Tingkat Pendidikan

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMK/SMA (Sederajat)	40	89%
S1	5	11%
Total	45	100%

Sumber : PT. Bhakti Karya, data olahan

Pada tabel diatas terlihat bahwa dari 45 orang responden, sebanyak 89% merupakan dengan tingkat pendidikan SMK/SMA, dan sebanyak 11% merupakan dengan tingkat pendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas merupakan tingkat pendidikan S1.

b. Pengolahan Data Penelitian

1) Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah menyiapkan alat ukur untuk variabel independen dan dependen, peneliti juga menyebarkan kuesioner yang disebar melalui langsung mendatangi tempat penelitian yang ditunjukkan kepada bagian gudang, kasir, pelayan dan *Human Resource Development* di PT Bhakti Karya.

Setelah data kuesioner disebar dan diisi oleh responden maka selanjutnya diolah untuk kemudian mengetahui hasil dari penelitiannya, jumlah kuota sampel yang telah terkumpul sebanyak 45 sampel.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan menganalisis butir, yaitu dengan mengkolerasikan skor butir pertanyaan dengan total skor pada setiap variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 45 responden, sehingga besarnya df dapat dihitung $45 - 2 = 43$. Dengan $df = 43$ dan $\alpha = 0,05$ dapat r tabel = 0.2483. Dengan menggunakan program SPSS versi 20, hasil uji validitas dari tiga variabel untuk 45 responden disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	R-Tabel	Keterangan
X _{1.1}	,477**	,001	0.2483	Valid
X _{1.2}	,384**	,009	0.2483	Valid
X _{1.3}	,447**	,002	0.2483	Valid
X _{1.4}	,371*	,012	0.2483	Valid
X _{1.5}	,458**	,002	0.2483	Valid
X _{1.6}	,453**	,002	0.2483	Valid
X _{1.7}	,591**	,000	0.2483	Valid
X _{1.8}	,696**	,000	0.2483	Valid
X _{1.9}	,453**	,002	0.2483	Valid
X _{1.10}	,532**	,000	0.2483	Valid
X _{1.11}	,678**	,000	0.2483	Valid

X _{1.12}	,715**	,000	0.2483	Valid
X _{1.13}	,554**	,000	0.2483	Valid
X _{1.14}	,675**	,000	0.2483	Valid
X _{1.15}	,637**	,000	0.2483	Valid
X _{1.16}	,571**	,000	0.2483	Valid
X _{1.17}	,533**	,000	0.2483	Valid
X _{1.18}	,646**	,000	0.2483	Valid
X _{1.19}	,636**	,000	0.2483	Valid
X _{1.20}	,708**	,000	0.2483	Valid
X _{1.21}	,720**	,000	0.2483	Valid
X _{1.22}	,631**	,000	0.2483	Valid
X _{1.23}	,705**	,000	0.2483	Valid
X _{1.24}	,551**	,000	0.2483	Valid
X _{1.25}	,654**	,000	0.2483	Valid
X _{1.26}	,642**	,000	0.2483	Valid
X _{1.27}	,635**	,000	0.2483	Valid
X _{1.28}	,478**	,001	0.2483	Valid
X _{1.29}	,619**	,000	0.2483	Valid
X _{1.30}	1	,000	0.2483	Valid

Sumber data primer yang diolah SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Pendidikan & Pelatihan memiliki Pearson Correlation > 0.2483 dan nilai profitabilitas < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	R-Tabel	Keterangan
X _{2.1}	,388**	,008	0.2483	Valid
X _{2.2}	,351*	,018	0.2483	Valid
X _{2.3}	,450**	,002	0.2483	Valid
X _{2.4}	,527**	,000	0.2483	Valid
X _{2.5}	,601**	,000	0.2483	Valid
X _{2.6}	,646**	,000	0.2483	Valid
X _{2.7}	,636**	,000	0.2483	Valid
X _{2.8}	,692**	,000	0.2483	Valid
X _{2.9}	,628**	,000	0.2483	Valid
X _{2.10}	,374*	,011	0.2483	Valid
X _{2.11}	,572**	,000	0.2483	Valid
X _{2.12}	,805**	,000	0.2483	Valid
X _{2.13}	,507**	,000	0.2483	Valid
X _{2.14}	,708**	,000	0.2483	Valid
X _{2.15}	,779**	,000	0.2483	Valid
X _{2.16}	,735**	,000	0.2483	Valid
X _{2.17}	,761**	,000	0.2483	Valid
X _{2.18}	,533**	,000	0.2483	Valid
X _{2.19}	,750**	,000	0.2483	Valid
X _{2.20}	,555**	,000	0.2483	Valid
X _{2.21}	,655**	,000	0.2483	Valid
X _{2.22}	,571**	,000	0.2483	Valid

X _{2.23}	,743**	,000	0.2483	Valid
X _{2.24}	,793**	,000	0.2483	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS.20

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja memiliki Pearson Correlation > 0.2483 dan nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dinyatakan Valid.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	R-Tabel	Keterangan
Y ₁	,340*	,022	0.2483	Valid
Y ₂	,869**	,000	0.2483	Valid
Y ₃	,710**	,000	0.2483	Valid
Y ₄	,605**	,000	0.2483	Valid
Y ₅	,683**	,000	0.2483	Valid
Y ₆	,731**	,000	0.2483	Valid
Y ₇	,614**	,000	0.2483	Valid
Y ₈	,604**	,000	0.2483	Valid
Y ₉	,725**	,000	0.2483	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS.20

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja memiliki Pearson Correlation > 0.2483 dan nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Attitude Karyawan dinyatakan Valid.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *cronbach's Alpha* (α). Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0.60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel tersebut reliabel (Nunnally dalam Ghazali, 2013:48). Tabel berikut menunjukkan hasil realibilitas terhadap 45 responden.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	30

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Motivasi sebesar 0.932 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner realible karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 .

Tabel 10
Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	24

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Motivasi sebesar 0.920 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner *reliable* karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.6.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	9

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Attitude Karyawan sebesar 0.827 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner *reliable* karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.6.

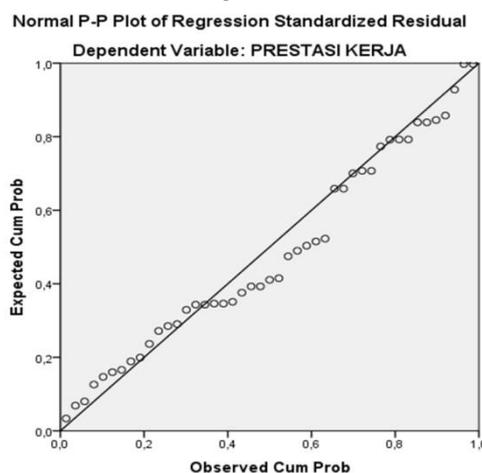
d. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Berikut adalah gambar hasil Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas adalah garis lurus melintang pojok kiri atas kekanan bawah atau

membentuk arah diagonal sehingga dapat disebut sebagai garis acuan normalitas. Pada garis diatas, terlihat data yang diwakil dengan titik titik tersebut disekitar garis acuan. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, maka model regresi ini layak digunakan.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi *ditemukan* adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance adalah di atas 0.10 dan batas *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 10. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji multikoliniertas.

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	0.340	1,952
Disiplin Kerja	0.340	1,952

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

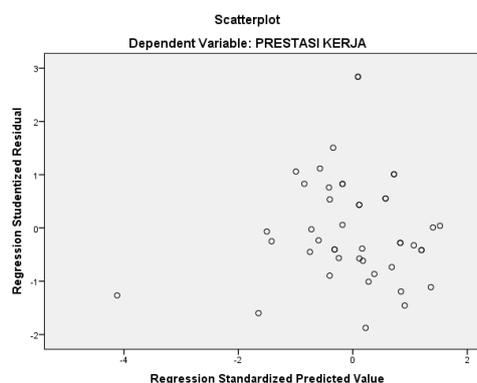
Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen >0.10 atau 10% dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas atau asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika Grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian mengumpat, maka dapat disimpulkan bahwa Uji Heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas yang bisa dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 2



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan gambar 2 diatas, hasil output SPSS diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada garis scatterplot's menyebar secara acak tidak membentuk pola dan tersebar

baik atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 13
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.245	1.478	
Motivasi	0.297	0.139	0.372
Disiplin Kerja	0.153	0.073	0.628

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil output SPSS pada table 13 diatas dapat diketahui persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.245 + 0.297 X_1 + 0.153 X_2 + e$$

Hasil tersebut diatas dapat dijelaskan untuk nilai konstanta = 3.245, menyatakan bahwa jika variabel bebas (independen) yaitu motivasi, disiplin kerja dianggap nilainya = 0, maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebesar 3.245

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.297 artinya variabel independen memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_1 maka nilai Y (prestasi kerja) akan meningkat 29.7%

Sementara nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.153 memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_2 maka nilai Y (prestasi kerja) akan meningkat 1,53%

Berdasarkan hasil regresi berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

f. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan yang paling baik dari analisis regresi. Dalam penelitian ini diukur dengan kemampuan dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja

Tabel 14
Hasil Uji Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.890 ^a	0.793	0.785	1,319

a. Predictors xxx : (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Uji koefisien determinasi menunjukkan berapa besar pengaruh variabel dependennya. Nilai R Square yang mempunyai nilai dalam penelitian ini sebesar 0.793 artinya motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 79.3% terhadap prestasi kerja Karyawan, dan sisanya $100\% - 79.3\% = 20.7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2) Pengujian secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel secara individual dalam menerangkan variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel yang diuji pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria, jika signifikan > 0.05 maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan tabel dengan tingkat signifikan $0.05 / 2 = 0.025$ dan degree of freedom = $df = n - k - 1$

Atau $45 - 3 - 1 = 41$.dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, maka diperoleh t tabel sebesar 2.021.

Tabel 15
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.430	2.651		3.934	0.000
Pendidikan& Pelatihan Motivasi	0.178	0.057	0.271	3.136	0.003
	0.609	0.077	0.686	7.928	0.000

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) pada tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Dari uji T dapat dilihat bahwa hasil signifikan untuk variabel Motivasi (X_1) < 0.05 atau $0.03 < 0.05$, maka H_0 ditolak artinya persepsi Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan persepsi Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil uji t nilai probabilitas $0.03 < 0.05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu : $3.136 > 2.021$

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji T dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel Disiplin kerja (X_2) < 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y).

Sehingga dapat disimpulkan persepsi Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja Karyawan. Dari hasil uji t nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu : $7.928 > 2.021$

c) Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat . Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%

Tabel 16
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	351.450	2	175.725	95.716	.000 ^b
Residual	91.795	50	1.836		
Total	443.245	52			

a. Dependent Variabel : Prestasi kerja

b. Predictors : (Constant), Disiplin, Motivasi.

Sumber : Data Primer Yang Diolah Dengan SPSS 20

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 95.716 dengan tingkat signifikan 0.000, sedangkan pada tabel F diketahui $df_1 =$ (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 (n - k)$ atau $45 - 2 = 43$. diperoleh tabel F sebesar 3.18

Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen.

Berdasarkan hasil tabel 4.13 uji ANOVA atau Uji F pengaruh persepsi motivasi, persepsi disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 hal ini berarti H_0 ditolak karena nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($95.716 > 3.18$)

H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan Motivasi serta disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan..

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai Motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bhakti Karya

1. Didapat Nilai R Square yang mempunyai nilai dalam penelitian ini sebesar 0.793 artinya Pendidikan & Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 79.3% terhadap Attitude Karyawan, dan sisanya $100\% - 79.3\% = 20.7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Didapati Nilai r_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,616 sedangkan r_{tabel} untuk $N = 30$ adalah sebesar 0.361. Jadi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0.616 > 0.361$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan hasil ini terbukti bahwa memang terdapat peranan positif dan signifikan antara disiplin kerja (Variabel X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Variabel Y).
3. Nilai F_{hitung} sebesar 11.431 Sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 30$ adalah 2.92. Jadi dapat dikatakan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($\alpha 0,05$) atau $11.431 > 2.92$. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bhakti Karya. nilai R Square sebesar 0.677. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67.7% Pendidikan dan pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Sikap dan perilaku karyawan sedangkan sisanya sebesar 32.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis

5. Daftar Pustaka

- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,. Jakarta
- Munandar, 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasi Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta. BPFE
- Sutrisno 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta. Kencana . Prenada Media

- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- T. Hani Handoko 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV Andi Offset Yogyakarta. BPFE

Jurnal

- Ibnu Sina , Aji Ratna, DB Paranoan (2015). *Jurnal Administrative Reform* Vol.3 No.1 Januari
Maret 2015
- Wiranda Amly (2017) *Simki Economic* Vol.01No.06 Tahun 2017
- Yuniarti Anwar (2017). *Jurnal ilmiah ekonomi global masa kini* Vol 8 no.03