

# Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati

Ferryal Abadi<sup>1)</sup>, Ferdinand Teo Dwi Mavi<sup>2)</sup>

Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur, 13210

<sup>1)</sup>Email: [ferryal.abadi@kalbis.ac.id](mailto:ferryal.abadi@kalbis.ac.id)

<sup>2)</sup>Email: [ferdinand.teo@hotmail.com](mailto:ferdinand.teo@hotmail.com)

**Abstract:** This research aims to review the influences of motivation and work discipline to employee's work performance of PT. BankRakyat Indonesia at Fatmawati. The research uses the quantitative approach with survey and testing to all employees in that bank. The test showed that variable motivation have significantly influence to work performance, whereas discipline work is not give a significantly influence to work performance but still give a positive influence. This research assisted by spss 22 as an instrument for data processing. The number of respondents in this research is 40 people. Based on the results of the t, the motivation variable having  $t \text{ count} \geq t \text{ critical}$  namely  $2.303 \geq 2.026$  and discipline work variable's  $t \text{ count} \leq t \text{ critical}$  namely  $0.119 \leq 2.026$ . That indicates that only motivation variable influential significantly to work performance variables.

**Keywords:** motivation, work disciplines, work performances, Human Resources Management

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei dan pengujian kepada seluruh karyawan di bank tersebut. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja tetapi tetap memberikan pengaruh yang positif. Penelitian ini dibantu dengan SPSS 22 sebagai alat untuk pengolahan data. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi memiliki  $t \text{ hitung} \geq t \text{ kritis}$  yaitu  $2.303 \geq 2.026$  dan variabel kedisiplinan kerja memiliki  $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$  yaitu  $0.119 \leq 2.026$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja

**Kata kunci:** motivasi, kedisiplinan kerja, prestasi kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

## I. PENDAHULUAN

Dalam era bisnis global, pengaruh kemajuan teknologi informasi tidak dapat dihindarkan lagi. Teknologi informasi memungkinkan manusia untuk memperoleh informasi dari tempat yang berjauhan dalam waktu yang singkat dan dengan biaya yang murah. Hal tersebut membuat semakin kerasnya persaingan bisnis, semakin singkatnya siklus hidup barang dan jasa yang ditawarkan, serta meningkatnya tuntutan selera konsumen terhadap produk dan jasa yang ditawarkan. Saat ini, bank merupakan lembaga keuangan yang dipercayakan masyarakat memegang peran yang sangat penting dalam sebuah perekonomian. Disamping itu juga bank memberikan pelayanan jasa dalam melakukan penyimpanan dan penyaluran kredit terhadap masyarakat. Di Indonesia

ada banyak bank-bank umum yang saling bersaing memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan mempertahankan eksistensinya. Dengan demikian, perubahan dalam menghadapi persaingan tersebut semakin terlihat di setiap bank-bank umum di Indonesia tepatnya pada PT Bank Rakyat Indonesia. Dengan tingginya persaingan membuat setiap perusahaan harus meningkatkan dan memperbaiki kualitas sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. Oleh sebab itu BRI itu sendiri harus bisa meningkatkan kualitas dari pelayanan yang diberikan kepada setiap nasabahnya untuk bisa menghadapi persaingan tersebut. Pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati ini, motivasi dan kedisiplinan itu sangat memberikan pengaruh dalam menciptakan suatu prestasi dalam bekerja pada setiap karyawan. Hal-hal yang dimiliki setiap karyawan itulah yang

diharapkan oleh perusahaan untuk dapat berkembang. Di dalam perusahaan motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan untuk selalu siap melakukan pekerjaannya.

Dengan motivasi setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mungkin memberikan dampak positif terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari motivasi yang dimiliki oleh karyawan-karyawan perusahaan tersebut. Selain motivasi, kedisiplinan kerja dibutuhkan setiap perusahaan agar setiap karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada guna mengurangi resiko-resiko di dalam perusahaan.

kedisiplinan setiap karyawan itu sendiri erat berkaitan dengan sikap atasan atau pimpinan, dan cara pimpinan tersebut memperlakukan bawahannya. Karena dengan ketegasan dan kedisiplinan atasan terhadap bawahan akan membuat setiap karyawan mentaati aturan-aturan pada perusahaan tersebut yang mungkin akan mempengaruhi pekerjaan-pekerjaan lainnya dan juga setiap pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Faktor-faktor seperti Motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja erat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, dan pengalaman.

Dalam PT Bank rakyat Indonesia cabang Fatmawati prestasi kerja sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan-persaingan yang berkembang dengan cepat. Hal tersebut memastikan bahwa perusahaan tersebut harus memiliki prestasi kerja yang meningkat setiap tahunnya. Perkembangan yang terjadi pada perusahaan itu sendiri bertahap perlahan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa lebih memperhatikan karyawan mana yang berprestasi atau tidak berprestasi karena sekarang ini banyak karyawan banyak melakukan kesalahan seperti kurangnya pencapaian atas target yang diberikan ataupun ketidaksesuaian hasil kerja dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini ada 6 adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati?; (2) Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati?; (3) Variabel apakah yang paling berpengaruh antara motivasi dan kedisiplinan kerja

terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati?; (4) Apakah motivasi dan kedisiplinan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati?; (5) Variabel mana yang paling berpengaruh antara motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati?; dan (6) Apakah motivasi dan kedisiplinan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.

Tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan yang terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati ; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel apakah yang paling berpengaruh antara motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan kedisiplinan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan dengan teori-teori yang ada, metode yang digunakan dalam melakukan penelitian dapat disebut dengan metode kuantitatif yang dikarenakan jumlah data yang dapat terukur. Selain itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang didapat harus dilakukan perhitungan kemudian dideskripsikan. Menurut Martono (2012: 20) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu, motivasi (X1), kedisiplinan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y).

### B. Tempat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati, Jakarta Selatan. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang perbankan umum milik pemerintah.

### C. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu dari Januari 2016 sampai dengan April 2016.

### D. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang digunakan menjadi sasaran penelitian. Populasi dibedakan menjadi dua berdasarkan jumlahnya yaitu populasi terbatas dan populasi tak terhingga. Kemudian berdasarkan kompleksitasnya yaitu populasi homogen dan populasi heterogen (Bungin, 2014:108). Penelitian ini digunakan populasi terbatas dan heterogen karena jumlah yang terbatas juga memiliki sifat yang berbeda setiap individunya. Jumlah populasi yang ada adalah 43 orang.

### E. Sampel

Menurut (Martono, 2012:74) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati Jakarta Selatan yang dipilih secara acak sebanyak 40 orang.

### E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian kali ini adalah Sampel Probabilitas (*Probability Sampling*) dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Sampel Probabilitas adalah penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. (Bungin, 2014:116). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Martono (2012:75-76) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

### F. Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Menurut (Bungin, 2014:132). Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer yang didapat dalam penelitian ini melalui kuisioner atau angket yang diisi langsung oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati yang menjadi responden penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2014:

132). Sumber data diperoleh dari PT Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati. Data sekunder ini mencakup seperti permasalahan umum yang terjadi pada karyawan dan juga jumlah karyawan yang menjadi responden.

### G. Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2014: 133). Dalam penelitian ini, penelitian. Menggunakan dua jenis pengumpulan data: (1) Wawancara, Merupakan sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. (Bungin, 2014:136); (2) Kuisioner/Angket Merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti. (Bungin, 2014: 133).

### H. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

### I. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012: 268) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

### J. Metode Penelitian dan Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS. Kemudian variabel-variabel dalam penelitian juga akan disingkat menjadi sebagai berikut: (1) Motivasi (MV). (2) Kedisiplinan Kerja (KK); dan (3) Prestasi kerja (PK)

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Motivasi

Menurut Feriyanto dan Triana (2015) Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain

atau dari diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Teori motivasi ERG oleh Clayton P. Alderfer (dalam Sutrisno 2016). Teori ini memodifikasi teori Maslow dari lima teori menjadi tiga macam teori kebutuhan saja.

*Existence* (keberadaan), Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kegiatan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya

*Relatedness* (Kekerabatan), Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social sekitarnya. Setiap orang selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan dengan orang lain.

*Growth* (Pertumbuhan), Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

## B. Kedisiplin Kerja

Dalam buku Mangkunegara (2013) Keith Davis menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2014: 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2013: 129-130) ada 2 macam disiplin kerja yaitu: (1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai

berdisiplin diri. Dengan demikian pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.; (2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Mangkunegara (2013: 129-130) ada 2 macam disiplin kerja yaitu: (1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan demikian pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.; (2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Hasibuan (2010) dalam Hestisani, Bagia, Suwendra (2014) aspek-aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu : (1) Mematuhi semua peraturan organisasi.; (2). Penggunaan waktu secara efektif.; (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.; (4)Tingkat absensi

## C. Prestasi Kerja

Menurut Gaol (2014: 273) Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan orang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Suad Husnan dalam Nurzaman (2014) prestasi kerja yang perlu di nilai antara lain: (1) Kuantitas kerja: jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan oleh organisasi; (2) Kualitas kerja: mutu hasil pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan standar yang diminta oleh pemesan termasuk ketepatan, ketelitian, dan keberhasilan kerja; (3) Keandalan: kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerja sama; (4). Inisiatif : kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikannya; (5). Kerajinan: kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin; (6). Sikap : perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau, teman kerja; dan (7) Kehadiran: keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/ jam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2016) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: (1).Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2).Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; (3).Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah: (1).Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.; (2). *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; dan (3). *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, Keberuntungan

Berdasarkan dengan teori-teori yang ada, metode yang digunakan dalam melakukan penelitian dapat disebut dengan metode kuantitatif yang dikarenakan jumlah data yang dapat terukur. Selain itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang didapat harus dilakukan perhitungan kemudian dideskripsikan. Menurut Martono (2012: 20) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu, motivasi (X1), kedisiplinan kerja (X2), dan

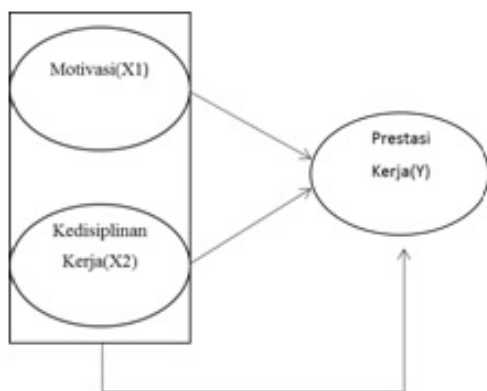
prestasi kerja (Y). Dalam penulisan ini, penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati, Jakarta Selatan. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang perbankan umum milik pemerintah dan dilaksanakan dalam rentang waktu dari Januari 2016 sampai dengan Mei 2016.

Dalam penelitian ini digunakan populasi terbatas dan heterogen karena jumlah yang terbatas juga memiliki sifat yang berbeda setiap individunya. Jumlah populasi yang ada adalah 40 orang dari seluruh divisi dalam PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati Jakarta Selatan. Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang digunakan menjadi sasaran penelitian. Populasi dibedakan menjadi dua berdasarkan jumlahnya yaitu populasi terbatas dan populasi tak terhingga. Kemudian berdasarkan kompleksitasnya yaitu populasi homogen dan populasi heterogen (Bungin, 2014: 108). Kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dikarenakan seluruh jumlah populasi digunakan untuk menjadi sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara. Yang pertama wawancara saat dilakukan *survey* kemudian menyebarkan kuesioner penelitian kepada seluruh sampel.

Selanjutnya setelah data kuesioner diperoleh, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 22. Menurut Sugiyono (2012: 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Sunyoto (2011) untuk menentukan valid atau tidak valid butir kuesioner dilakukan perbandingan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dimana  $r = 5\%$ . Dengan jumlah responden 40, maka nilai  $r$  tabel adalah sebesar 0.312. Maka data dikatakan valid jika *pearson correlation* indikator yang diuji lebih besar 0.312.

Menurut Siregar (2014) realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Berdasarkan teknik *Alpha Cronbach*, kriteria suatu instrumen penelitian bersifat reliabel apabila koefisien reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*  $> 0.50$ . Setiap variabel dalam penelitian ini akan diuji kelayakannya menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. model penelitian dalam penelitian ini seperti pada Gambar 1:

Variabel motivasi (X1) menggunakan 3 dimensi yaitu keberadaan, kekerabatan, dan pertumbuhan. Variabel kedisiplinan kerja(X2) menggunakan 4



Gambar 1 Model penelitian

dimensi yaitu mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan tugas, dan tingkat absensi. Variabel prestasi kerja (Y) menggunakan 4 dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, dan inisiatif.

Model regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 2.534 + 0.368X_1 + 0.033X_2$$

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Disiplinan

Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.368 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.368. Koefisien variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.035 yang lebih kecil dari 0.05 (0.035 < 0.05). Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.033 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel kedisiplinan kerja (X<sub>2</sub>) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.033. Koefisien variabel kedisiplinan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi variabel prestasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.875 yang lebih besar dari 0.05 (0.875 > 0.05).

Pada Kedua variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang lebih besar adalah Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) karena nilai konstanta variabel motivasi lebih besar dari variabel kedisiplinan kerja yaitu 0.368 > 0.033.

**D. Uji Validitas**

Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa dari kedelapan indikator yang telah diuji, dapat dilihat ada satu variabel yang tidak valid yaitu MV2 karena nilai korelasi person yang lebih kecil disbanding dengan nilai tabel N=40 yaitu sebesar 0.312.

Tabel 1 Variabel motivasi (X<sub>1</sub>)

Indikator	R Tabel Df= n-2 = 40-2= 38	Pearson Correlation	Keterangan
MV1	0.312	.459**	Valid
MV2	0.312	.186	Tidak Valid
MV3	0.312	.406**	Valid
MV4	0.312	.574**	Valid
MV5	0.312	.439**	Valid
MV6	0.312	.520**	Valid
MV7	0.312	.739**	Valid
MV8	0.312	.475**	Valid

Dari tabel 2 berikut dapat dilihat bahwa dari kedelapan indikator yang telah diuji, dapat dilihat bahwa kesembilan indikator tersebut valid dikarenakan nilai korelasi person yang lebih besar dibanding dengan nilai tabel N = 40 yaitu sebesar 0.312

Tabel 2 Variabel kedisiplinan kerja (X<sub>2</sub>)

Indikator	R Tabel Df= n-2 = 40-2= 38	Pearson Correlation	Keterangan
KK1	0.312	.477**	Valid
KK2	0.312	.477**	Valid
KK3	0.312	.596**	Valid
KK4	0.312	.491**	Valid
KK5	0.312	.327**	Valid
KK6	0.312	.420**	Valid
KK7	0.312	.511*	Valid
KK8	0.312	.564**	Valid
KK9	0.312	.379**	Valid

Dari tabel 3 berikut dapat dilihat bahwa dari kedelapan indikator yang telah diuji, dapat dilihat bahwa ada tiga variabel yang tidak valid yaitu PK5, PK6, dan PK7, dan PK10 dikarenakan nilai korelasi person yang lebih kecil dibanding dengan nilai tabel N = 40 yaitu sebesar 0.312.

Tabel 3 Variabel prestasi kerja (Y)

Indikator	R Tabel Df= n-2 = 40-2= 38	Pearson Correlation	Keterangan
PK1	0.312	.565**	Valid
PK2	0.312	.565**	Valid
PK3	0.312	.605**	Valid
PK4	0.312	.581**	Valid
PK5	0.312	.164	Tidak Valid
PK6	0.312	.197	Tidak Valid
PK7	0.312	.128**	Tidak Valid
PK8	0.312	.497**	Valid
PK9	0.312	.526**	Valid
PK10	0.312	.308	Tidak Valid

### E. Uji Realibilitas

Tabel 4 Uji realibilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	N of Items
Motivasi	.567	7
Kedisiplinan Kerja	.556	9
Prestasi Kerja	.687	6

Menunjukkan seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha diatas 0.50 maka semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### C.Uji t

Tabel 5 Uji t

Variabel	t kritis df= 40-2-1 = 37	t hitung
Motivasi	2.026	2.186
Kedisiplinan kerja	2.026	0.158

t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 dengan df= n-k-1 atau 40-2-1 = 37. Kemudian dimasukan ke dalam rumus =  $TINV(0.05,37) = 2.026192$ . Menunjukkan bahwa t kritis adalah 2.026192.

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t hitung > t kritis yaitu 2.186 > 2.026 yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dan variabel kedisiplinan kerja memiliki t hitung ≤ t kritis yaitu 0.158 ≤ 2.026 yang berarti variabel kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

### D.Uji f

Tabel 6 Uji f

Variabel	F	F tabel	Keterangan
Motivasi dan Kedisiplinan Kerja	2.860	3.251	Tidak Berpengaruh secara bersama-sama

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan kerja memiliki nilai F hitung yang lebih kecil dibandingkan dengan F tabel (F hitung < F tabel) dengan nilai 2.860 < 3.251 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serentak tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

## IV. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah: (1) Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan

terhadap prestasi kerja; (2). Variabel kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal tersebut dikarenakan adanya faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja dalam perusahaan tersebut; (3). Variabel motivasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan kedisiplinan kerja; dan (4). Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara serentak tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja .

## V. DAFTAR RUJUKAN

- Bungin, B. (2011). "Metode Penelitian Kuantitatif", Edisi Kedua. Jakarta: KENCANA Prenada Media Group.
- Feriyanto, A. & Triana, E. S. (2015) "Pengantar Manajemen 3 In 1", Cetakan pertama. Kebumen : MEDIATERA.
- Gaol, J. L. (2014). "A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Hasibuan, H. M. (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2012). "Metode Penelitian Kuantitatif Analisis dan Analisis Data Sekunder", Jakarta: Rajawali Pers.
- Rofi, N. A. (2012) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang". [Online]. Diakses tanggal 10 Maret 2016. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=118713&val=5446>.
- Santoso, S. (2012) "Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik". Cetakan pertama. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Siregar, S. (2014) "Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif". Jakarta : bumi aksara.
- Suwanto, H. & Priansa, D. J. (2011). "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, R. G. (2013) "Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19". Edisi Asli. Bandar Lampung : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono (2012). "Metode Penelitian Kombinasi". Bandung : ALFABETA, CV
- Sunyoto, D. (2011). "Metode Penelitian Untuk Ekonomi". Cetakan pertama, Yogyakarta: CAPS.\
- Sutrisno, E. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Catatan ke-8. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP