

**PENGARUH DISIPLIN , MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA
JEMBER**

Andrian Lukman Dwi Putra, Dr. Toni Herlambang , SE. MM, Dra.

Wenny Murtalining Tyas, M.Si

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : andreanlukman434@gmail.com

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jember. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara simultan dan parsial. Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia, teori motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jember. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode purposive sampling dengan sampel 67 orang responden. Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 24.00. Hasil Uji t dan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja (0,000), motivasi kerja (0,000) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the influence of work discipline and work motivation on the work performance of employees of PT. Indomarco Adi Prima Jember Branch. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and work motivation on work performance simultaneously and partially. The theory used in this research is the theory of human resource management, work motivation theory, work discipline and work performance. The study was conducted on PT. Indomarco Adi Prima Jember Branch. This type of quantitative descriptive research using purposive sampling method with a sample of 67 respondents. The nature of the research is explanatory. The test equipment used was multiple linear regression, with SPSS software version 24.00. T-test and F-test results show that work discipline (0,000), work motivation (0,000) have a significant effect on job performance partially. The F test shows that work discipline and work motivation have a significant effect on work performance simultaneously.

Keywords: work discipline, work motivation, work performance

1. Pendahuluan

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan melakukan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi (Hasibuan, 2011: 90). Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai (Hasibuan, 2011: 100).

Berbicara tentang disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai suatu target perusahaan, menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban, Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, mangkunegara (2001:14) mendefinisikan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:23) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:123). Mengenai prestasi kerja, Mangkunegara (2001: 120) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai

kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Ada lagi yang menjadi menunjang yang itu disiplin Kerja.

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan, tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Dharma, 2012:30).

Sehubungan dengan hal tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pada implmentasinya dapat mencapai produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian dari pencapaian target ini akan berdampak positif bagi karyawan tersebut berupa peningkatan prestasi kerja. Dari penjelasan singkat ini dapat di gambarkan bahwa seorang karyawan yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya harus memiliki tanggung jawab dan mampu menjadikan disiplin kerja sebagai kebiasaan dalam bekerja (Riani, 2011:75).

Di PT disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, dari informasi beberapa karyawan PT Indomarco Adi Prima Jember, Bahwasannya selama ini pihak perusahaan sudah menetapkan aturan disiplin kerja yang tertera pada buku panduan kerja bersama pasal 50 dan setiap karyawan wajib mentaati aturan kerja tersebut. Apabila karyawan melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi, karna perusahaan ini sangat menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku pada PT Indomarco Adi Prima Jember.

Tabel 1.1 Prestasi Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember Tahun 2018

No	Bidang	Target	Realisasi	Presentase
1	Penjualan /sales	10 M	8 M	80 %
2	Paking	10.0000 Unit	8.000 unit	80%
3	Admin	100 %	100 %	100%
4	Pengiriman	10.000 unit	10.000 unit	100 %
5	Staf IT	100 %	100 %	100 %

Sumber: Data Staf Administrasi (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian prestasi karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Jember pada raelisasi tinggi sebesar 80 %, pada tidak terealisasi sebesar 20 %, Penelitian ini dilakukan di PT Indomarco Adi Prima Jember yang merupakan salah satu pendiri minimarket di Jember yang bisa di bilang maju dalam menyediakan berbagai macam produk yang dijual untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, alamat perusahaan yang menjadi tempat penelitian yakni Jln Letjen Sutoyo No. 138 Jember.

Hal ini juga dapat menjadi suatu prestasi bagi karyawan PT Indomarco Adi Prima Jember, bahwasannya dengan adanya jumlah karyawan yang diberikan sanksi sama sekali tidak mengganggu kinerja kerja karyawan, bahkan karyawan – karyawan ini semakin meningkatkan kinerjanya sehingga hasil jumlah produksi olah setelah potongan setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan pengalaman yang terjadi di area perusahaan apabila karyawan tersebut tidak berturut – turut melakukan kesalahan dalam bekerja seperti melanggar aturan kerja serta memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja maka perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan yang bersangkutan berupa promosi naik jabatan. Dengan adanya tingkat disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik dari seorang karyawan maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Jember”**.

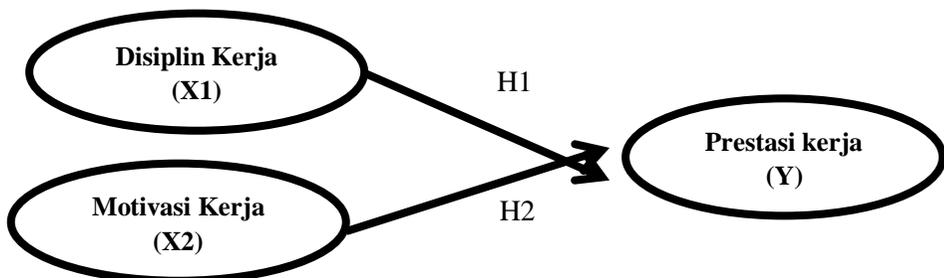
2. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Ada pengaruh antara disiplin , Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Jember
- H0 : Tidak pengaruh antara disiplin, Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Jember

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan disiplin kerja karyawan ialah dengan mempelajari sikap masing-masing individu yang selalu tepat waktu, karena disiplin kerja banyak mempengaruhi keberhasilan prestasi kerja karyawan. Di PT Indomarco Adi Prima jember yang dapat bertahan adalah karyawan yang membuktikannya dari aplikasi disiplin kerja yang baik sehingga prestasi kerja karyawan dapat berjalan dengan baik pula. Untuk mengetahui masalah yang dibahas diatas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Adapun jenis penelitian ini ialah penelitian korelasional. Secara sederhana, korelasi didefinisikan sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research design* yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dengan menggunakan kerangka

pemikiran terlebih dahulu, kemudian dirumuskan dalam bentuk hipotesis (Sugiyono, 2012:98). Sugiyono (2012:67) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Jember yang berjumlah 200 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama (homogen) dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2012:67). Dalam penelitian ini dilakukan penarikan sampel yang dapat mewakili seluruh populasi. Metode penarikan sampel yang dipakai yaitu teknik *Slovin*. Sedangkan dalam penelitian ini dipilih teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Slovin*. Adapun rumus teknik *Slovin* sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,1

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang diambil dalam teknik *slovin* antara 10-20% dari populasi penelitian. perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1+200(10)^2}$$

$$n = \frac{200}{3} = 66,6$$

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variable independen, apakah variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu prestasi kerja (Y).

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variable independen, apakah variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya yaitu prestasi kerja (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 24,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	2,021	1,669	0,100
2	Disiplin Kerja (X_1)	0,461	6,344	0,000
3	Motivasi Kerja (X_2)	0,454	5,400	0,000

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,021 + 0,461 X_1 + 0,454 X_2$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 2,021 menunjukkan besaran prestasi kerja 2,021 satuan pada saat disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol.
2. Disiplin Kerja (X_1) = 0,461 artinya meningkatnya disiplin kerja per 0,461 satuan akan meningkatkan prestasi kerja apabila motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baik pula prestasi kerja dengan asumsi karakteristik motivasi kerja.
3. Motivasi Kerja (X_2) = 0,454 artinya meningkatnya motivasi kerja per 0,454 satuan akan meningkatkan prestasi kerja apabila disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja dengan asumsi disiplin kerja konstan.

b. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t			Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung} / t_{tabel}	
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,000	0,05	6,344 / 1,6690	Signifikan
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,000	0,05	5,400 / 1,6690	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.11, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (6,344) > t_{tabel} (1,6690)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi prestasi kerja.
2. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (5,400) > t_{tabel} (1,6690)$ yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin tinggi prestasi kerja.

c. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (134,056)	F_{tabel} (2,7482)
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)

Sumber: Lampiran 5

Berdasar tabel 4.12 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (134,056 > 2,7482)$ maka disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya (H_a diterima).

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 5: Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,898
2	<i>R Square</i>	0,807
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,801

Sumber: Lampiran 5

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,801. Hal ini berarti 80,1% variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,199 atau 19,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi, insentif dan kepuasan kerja.

e. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
2. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.
 - a. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faqih (2017) dengan judul “Hubungan Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo” yang juga menghasilkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan.
 - b. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Hasibuan, 2011:111). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wulandari (2015) dengan judul “Hubungan Antara Disiplin dan motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt.Dan”. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja secara parsial.
 - c. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2013:17) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan menggerakkan perilaku. Sedangkan menurut Robbins (2008:59) motivasi adalah kesediaan

untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nicky (2013) dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi karyawan PT. Bank Pundi Indonesia”. Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel prestasi kerja secara parsial.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil temuan ini didukung oleh teori dan sejalan dengan riset sebelumnya.
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil temuan ini didukung oleh teori dan sejalan dengan riset sebelumnya.
- c. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil temuan ini didukung oleh teori dan sejalan dengan riset sebelumnya.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya dan objek penelitian. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi yang menghasilkan angka 0,801 bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,199 atau 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain, maka untuk penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian dengan cara menambah variabel selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Cabang Jember terkait hasil penelitian meliputi:

1. Disiplin kerja
Pimpinan hendaknya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebagai dasar dan prinsip perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga bisa mencapai prestasi kerja.
2. Motivasi kerja.
Hendaknya pimpinan lebih memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga mudah mencapai prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto, Sharsimi, *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Buku Panduan Kerja Bersama PT. Multimas Nabati Asahan Periode Tahun 2015
- Dharma Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali, 2012.
- Hasibuan Malayu. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan Kelima Belas, 2011.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Buni Aksara
- Laksmi Asri Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu Indonesia, Catatan Edisi Pertama, 2003.
- Luthans, Fred 2013. "*Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*". Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2010.
- Margaret Hadumaris, *Hubungan Disiplin ,Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912*. Dalam jurnal administrasi bisnis (JAB), April 2014.
- Muh Ghufuran Faqih (2017), *Hubungan disiplin Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo*
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PTRAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Laksmi Riani,A.2011.*Budaya Organisasi*.Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Robbins SP, dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Buka 2*. Jakarta: Salemba

- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management. New Jersey: Pearson Education, Inc*
- Siti Wulandari (2015), *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. dan LIRIS*
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta : CAPS
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Zettira Nicky (2013), *Huungan Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pundi Indonesia.*