

## **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LASER JAYA SAKTI PASURUAN**

**Nur Abdi dan Siti Ning Farida**

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, UPNV Jawa Timur

### **ABSTRAK**

Tujuannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan motivasi karyawan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti.

Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas disiplin (X1) dan motivasi (X2) variabel terikat prestasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Teknik penarikan sampel menggunakan Sampling Jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan perolehan Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan menggunakan uji F. Serta dengan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

**Kata Kunci** : Disiplin, Motivasi dan Prestasi Kerja.

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan seseorang pemimpin disebabkan oleh adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. Hal inilah yang menyebabkan perlunya bagi seseorang pemimpin untuk memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya. Oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga pada akhirnya para karyawan dapat memberikan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat mencapai apabila karyawan dapat dan mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

PT Laser Jaya Sakti adalah perusahaan yang pembuatan spare-parts dibidang perminyakan. Kendala yang dihadapi saat ini adalah semakin tinggi persaingan antara perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan spare-parts perminyakan dengan memberikan fasilitas dan pelayanan yang bermutu tinggi, untuk mengatasinya perusahaan dituntut agar memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi. Dan untuk dapat memberikan apa yang terbaik tentunya diperlukan sumberdaya manusia yang berprestasi baik dalam perusahaan.

Sumberdaya manusia sangat berperan pada keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam memberikan pelayanan pada konsumen. Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi PT.Laser Jaya Sakti untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dari para karyawan untuk menghadapi persaingan.

Sesuai dengan program kerja PT. Laser Jaya Sakti yaitu bertujuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, serta meningkatkan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia. Dari data yang diperoleh dari PT. Laser Jaya Sakti pada saat ini terjadi penurunan pada prestasi karyawan, hal ini disebabkan karena pada saat ini

kemungkinan karyawan masih dalam proses penyesuaian yang mana dulunya PT. Laser Jaya Sakti yang bergerak dibidang pembuatan spare-parts mesin pabrik.

Penurunan prestasi karyawan yang terjadi pada PT. Laser Jaya Sakti apabila tidak segera ditindak lanjuti maka dapat berakibat pada menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan dan hal ini secara langsung dapat merugikan perusahaan, oleh sebab itu perlu bagi perusahaan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Penurunan prestasi karyawan disini meliputi disiplin kerja yang terdiri dari tingkat absensi kerja dan motivasi yang terdiri dari keinginan untuk segera menyelesaikan tugas, keinginan untuk dapat memberikan hasil yang maksimal dan keinginan untuk dapat mencapai kesuksesan kerja.

Menurunnya prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh besar pada kualitas hasil produksi dan perkembangan perusahaan selanjutnya. Dari data yang ada menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi dari tahun ketahun sangat menurun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui variabel – variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Laser Jaya Sakti dari segi disiplin kerja yaitu apakah selama bekerja karyawan sudah mengikuti aturan-aturan yang diberikan perusahaan, motivasi yaitu bagaimana dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan dan kondisi fisik pekerjaan.

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah Manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement*.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur perjuangan organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan) atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi. Yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2000).

### **Pengertian Disiplin dan Motivasi**

Disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Vithzal Rivai (2004) adalah suatu alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa datang terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang

diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepada atasan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang disiplin tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki sikap disiplin kerja tersebut adalah orang konsekuen dan konsisten serta bertanggung jawab dan taat kepada asas atas pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Oleh karena itu demi terwujudnya tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Jadi kedisiplinan menjadi kunci sukses perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan motivasi menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 89), yaitu motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan pengertian motivasi menurut Robbins ( 1996 ; 198 ) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi kearah tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1996:197), Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa suatu motivasi dapat timbul dari dalam individu dan dapat pula timbul dari luar individu, keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan semangat kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan motivasi ini di harapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

### **Prestasi Kerja**

Menurut mangkunegara (2001 : 67), prestasi kerja memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara As'ad (1998 : 12), mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan Mitchell dan Larson (1998 : 23) mengatakan bahwa prestasi kerja menunjuk pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa criteria atau standar mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh pekerja. Bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau criteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya bila perlu pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau criteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik. Beda yang dikemukakan oleh Hasibuan (1997 : 105), bahwasanya prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai

Dari pendapat – pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standar kerja yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi kerja**

Kedisiplinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2001;190) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mena'ati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran secara sukarela mena'ati semua peraturan dan sadar akan tugas

dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya tanpa adanya paksaan. Kesiapan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Adapun perolehan data tersebut sebagai berikut :

### **1. Jenis Data**

Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung dengan cara memberikan angket atau kuesioner kepada karyawan yang menempati atau bertugas dalam bagian produksi yang dijadikan responden.

### **2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Laser Jaya Sakti pada bagian produksi, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

## **Teknik Analisis Linier Berganda**

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data dan uji statistika yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu untuk menganalisa pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pada bagian produksi di PT. Laser Jaya Sakti.

Yang bentuk persamaan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e_i \dots\dots\dots \text{(Sugiyono, 2003:267)}$$

## **Uji Hipotesis**

1. Uji F

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan digunakan uji F dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{JK \text{ Regresi}}{JKg / (n - k - 1)}$$

(Sudjana, 1996 : 382 )

Untuk menghitung  $R^2$  digunakan rumus :

$$R^2 = \frac{JK \text{ Regresi}}{JK \text{ Total}}$$

(Sudjana, 1996 : 383 )

2) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

3) Kriteria pengujian

a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jadi :

a.  $H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b.  $H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji t

1) Uji  $t_{hitung}$

Untuk pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Rumus :

$$T_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

2) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya variabel bebas (disiplin dan motivasi) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya variabel bebas (disiplin dan motivasi) terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

3) Kriteria pengujian

a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b. Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jadi :

a.  $H_0$  diterima, jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya secara parsial variabel bebas (disiplin dan motivasi) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

b.  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya secara parsial variabel bebas (disiplin dan motivasi) terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Disiplin dan Motivasi) secara signifikan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pengolahan data penelitian ini berdasarkan data kuisisioner dari 26 responden dan diolah oleh alat bantu program SPSS.

Dari hasil perhitungan analisis regresi dengan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	Standart eror	t hitung	Sig.
Disiplin (X <sub>1</sub> )	0,439	0,128	3,432	0,02
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,490	0,135	3,639	0,01
<b>Konstanta</b>	0,353			
<b>R</b>	0,749			
<b>R – Square</b>	0,562			
<b>F<sub>hitung</sub></b>	14,740			

Berdasarkan hasil perhitungan pada table di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Prestasi Kerja (Y)} = 0,353 + 0,439X_1 + 0,490X_2$$

Interprestasi dari model regresi linier berganda diatas dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,353 menunjuk bahwa pengaruh berbagai faktor terhadap prestasi kerja bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan artinya apabila variabel bebas konstan, maka diprediksi ada peningkatan prestasi kerja bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan sebesar 0,353 dengan asumsi seluruh variabel bebas konstan. Nilai koefisien disiplin X<sub>1</sub> ( $\beta_1$ ) sebesar 0,439 menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap prestasi kerja bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, artinya apabila variabel disiplin meningkat sebesar 1 satuan maka diprediksi prestasi kerja bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan akan naik sebesar 0,439 dengan asumsi variabel motivasi konstan.
2. Nilai koefisien motivasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,490 menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka diprediksi prestasi kerja bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan akan naik sebesar 0,490 dengan asumsi variabel disiplin konstan.
3. Dalam hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dihasilkan koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,562 yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan sebesar

56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar model penelitian ini.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan yang digunakan dari model regresi. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , pada taraf signifikansi  $(\alpha) = 0,05$ . Hasil uji F dapat ditunjukkan pada table 4.12 di atas.

Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan terikat digunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis
  - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ ; secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ ; secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2.  $\alpha = 0,05$ 
  - $F_{tabel} (df \text{ pembilang} / k ; df \text{ penyebut} / n - k - 1)$
  - $F_{tabel} (2 ; 23) = 3,42$
3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu :
  - a. Bila  $F_{hitung} \leq 3,42$ , maka  $H_0$  diterima
  - b. Bila  $F_{hitung} > 3,42$ , maka  $H_0$  ditolak
4.  $F_{hitung}$  (menggunakan SPSS) = 14,740.

### Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara parsial. Pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang hasil pengujian diperoleh dari tes signifikansi dengan program SPSS. Adapun hasil uji T dapat dilihat dalam tabel 4.12 di atas.

1. Uji parsial antara variabel disiplin (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Untuk mengetahui secara parsial antara disiplin (X1) terhadap prestasi kerja (Y) digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Hipotesis :
  - $H_0 : \beta_1 = 0$  : Artinya, variabel disiplin tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
  - $H_1 : \beta_1 \neq 0$  : Artinya, variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
- b.  $0,05 / 2 = 0,025$ 
  - $df = 26 - 2 - 1 = 23$
- c. t tabel = 2,069
- d. t hitung = 3,432

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,432 > t_{tabel}$  sebesar 2,069 dan maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh variabel disiplin (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

2. Uji parsial antara variabel motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Untuk mengetahui secara parsial antara motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Hipotesis :
  - H0 :  $\beta_2 = 0$  : Artinya, variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
  - H1 :  $\beta_2 \neq 0$  : Artinya, variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
- b.  $0,05 / 2 = 0,025$   
 $df = 26 - 2 - 1 = 23$
- c. T tabel = 2,069
- d. T hitung = 3,639

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar  $3,639 > ttabel$  sebesar 2,069 dan maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

### **Pembahasan**

#### **Pembahasan Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja(Y).**

Secara simultan (bersama – sama) variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada uji F. Fhitung = 14,470 > Ftabel = 3,42.

Dilihat dari perolehan persamaan regresi dari model persamaan variabel disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah ke dua variabel pada variabel prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat disiplin dan motivasi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan maka semakin meningkat pula prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat (prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan) yaitu sebesar 56,2%, Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pendekatan disiplin dan motivasi secara simultan terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya. Hal ini terbukti dari hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka Ho ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin dan motivasi terdapat pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

#### **Pembahasan Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Terhadap Prestasi kerja (Y).**

Secara parsial (individu) variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) diuji melalui uji t menghasilkan sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan thitung = 3,432 > ttabel = 2,069, yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara disiplin terhadap prestasi kerja.
- b. Variabel motivasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan thitung = 3,639 > ttabel = 2,069, yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara motivasi terhadap prestasi kerja.

Jadi berdasarkan hasil analisa diatas hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi tenaga kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

Disiplin merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain program disiplin yang diselenggarakan banyak diminati oleh karyawan bagian produksi yang merupakan salah satu alasan prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan meningkat.

Motivasi juga harus dipertimbangkan, motivasi yang tepat sasaran atau tepat pada bagian tugas pekerjaannya akan meningkatkan kerjanya. Dalam penelitian ini menunjukkan PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan menyelenggarakan program motivasi untuk meningkatkan kemampuan karyawannya yang dalam tujuan untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini mendukung atau sesuai dengan teori Anogoro (2005) faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang terdiri dari variabel disiplin dan variabel motivasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis, pembahasan dan analisis maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- b. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pernyataan ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji F dimana diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- c. Secara parsial disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pernyataan ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t dimana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- d. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pernyataan ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t dimana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Berikut ini diketahui beberapa saran sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

- a) PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan hendaknya lebih memperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja karena sangat mempengaruhi prestasi kerja pada bagian produksi.
- b) PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan hendaknya lebih memperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja karena sangat mempengaruhi prestasi kerja pada bagian produksi.
- c) Sebaiknya untuk peneliti yang akan datang menambah variabel pendidikan dan variabel ketrampilan agar penelitian lebih bermanfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPEE.
- Hasibuan, Melayu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Manullang, 2000. Dasar-dasar Manajemen, APTIK dan PT Garmedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2000. Manfaat Penerapan MSDM dan Pengimplementasikan Manajemen SDM Pengorganisasian, Badan Penerbit, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mitchell dan Larson, 1998, A Hand Book Of Human Resources Management Terjemahan, Media Komputindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadj Mada University Press.
- Robert L. Mathis dan John H Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Empat Salemba, PT Salemba Emban Patria.
- Stephen, Robbins P, 2001, Perilaku Organisasi: /konsep, Kontroversi, Motivasi, Terjemahan Hadyana, Jilid Pertama, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ksriyanto, Bambang, 1986, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen No 95, Cetakan Ke Dua, Pusaka Binama Presindo, Kakarta.