



---

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN****Nurhayati<sup>1)</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2)</sup>, Rahmi Widyanti<sup>3)</sup>**

Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1,2)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, UNISKA, Banjarmasin, Indonesia<sup>3)</sup>

---

**Info Artikel**Diserahkan Juni 2021  
Diterima Juli 2021  
Diterbitkan Sept 2021Kata Kunci:  
Motivasi, Disiplin,  
Prestasi KerjaKeywords:  
*Motivation,  
Discipline, Work  
performance***Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil pengolahan data maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perhatian pimpinan, gaji karyawan, fasilitas kerja karyawan, dan lain sebagainya.

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine simultaneously and partially the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu. The data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. Based on the results of data processing, the following research results were obtained. The motivation and discipline variables simultaneously have a positive and significant effect on employee work performance, the motivational variables partially have a positive and significant effect on employee work performance, the discipline variable partially has a positive and significant effect on employee work performance. The value of Adjusted R Square is 0.486, this shows that 48.60% of employee performance variables can be explained by motivation and discipline variables, while the remaining 51.40% is explained by other variables not examined such as leadership attention, employee salaries, employee work facilities, and so on.*

---

Alamat Korespondensi:  
Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Kualitas SDM itu sendiri secara umum sering dikaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki. Skill dan pengalaman kerja yang nantinya akan termanifestasi pada tingkat hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut dalam melaksanakan suatu program secara optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan. Begitu juga halnya dengan PT. Berkas anastasia Tanjung Batu yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, dalam usaha memanfaatkan dan menggerakkan karyawan inilah maka diperlukan suatu kegiatan yang efektif yaitu motivasi.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut PT. Berkas anastasia Tanjung Batu harus dapat menggunakan dan memanfaatkan berbagai macam sumber daya yang tersedia dalam suatu proses kinerja secara efisien dan efektif. Selain dari pada motivasi yang tepat, maka hal ini yang dapat merangsang karyawan bekerja keras adalah disiplin. Oleh karena itu pihak PT. Berkas anastasia Tanjung Batu harus memberikan perhatian yang serius terhadap sumber daya yang satu ini. Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju dan berkembang.

Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat itu. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Tanpa unsur manusia sebagai karyawan maka tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Dengan demikian disiplin akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dari yang bersangkutan untuk serius dalam bekerja.

Dalam memotivasi dan pelaksanaan disiplin karyawan ini harus dilaksanakan sebaik mungkin, karena jika dalam pelaksanaannya ada unsur *like or dislike* terhadap satu karyawan dengan karyawan lainnya, maka hal ini akan mengakibatkan kecemburuan, yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan bersangkutan. Melalui penelitian awal diketahui bahwa motivasi karyawan untuk bekerja optimal masih kurang dan masih adanya karyawan yang datang terlambat atau pulang terlalu cepat.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkas anastasia Tanjung Batu? Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkas anastasia Tanjung Batu? Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkas anastasia Tanjung Batu?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkas Anastasia Tanjung Batu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin**

Menurut Hasibuan (2011), disiplin adalah fungsi operatif dari MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraihnya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Handoko (2011), disiplin adalah merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. Simamora (2015), disiplin adalah merupakan manajemen untuk mendorong para anggota orang memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut atau suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja merupakan hal yang mutlak harus dilakukan karena disiplin dapat sebagai urat nadi organisasi, penekanan yang melekatkan bagian – bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan komunikasi yang baik dari atas ke bawah dan sebaliknya sehingga mendorong kerjasama dan membangun keakraban kelompok yang dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi suatu organisasi.

### **Motivasi**

Menurut Gomes (2015), kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja.

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013).

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Thoha (2011), penilaian prestasi kerja karyawan memberikan kesempatan bagi si manager maupun si karyawan untuk menilai hasil kerja pada waktu lampau. Disamping itu juga memudahkan dalam penyusunan tujuan dan rencana pengembangan untuk karyawan pada penilaian di waktu mendatang.

### **Metode Penelitian**

#### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan anantara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian. Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel fasilitas, variabel

disiplin, variabel kepemimpinan dan variabel kinerja kerja. Teknik pengumpulan awal yaitu Interview, Kuisisioner/Angket, Studi Perpustakaan.

### **Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkat anatasia Tanjung Batu yang berjumlah 171 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang yaitu lebih kurang 46% dari total populasi dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling.

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan adalah pentingnya pengenalan berbagai gaya atau tipe kepemimpinan terketak pada pemahaman ciri-cirinya secara tepat, karena ciri-ciri tertentu dapat digunakan pada situasi dan kondisi tertentu dalam menjalankan roda organisasi (Siagian, 2017).

Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini dimulai dengan persiapan data yaitu proses pentabulasian data dan selanjutnya data tersebut untuk mempermudah peneliti maka data tersebut akan diolah dengan program SPSS Versi 12,00. Selanjutnya analisis data untuk melihat hubungan antara motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat, maka peneliti menggunakan rumus analisis linier berganda yaitu :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$ .

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PT. Berkat anatasia Tanjung Batu di pimpin seorang Manajer. Sebagai Pimpinan PT. Berkat anatasia Tanjung Batu yang melaksanakan pengelolaan/manajemen seluruh kegiatan Kebun di Bidang Tanaman, Produksi,

Tehnik, Pengolahan, Pengelolaan, Keuangan/Administrasi, Rumah Sakit Pembantu dan SDM serta sumber daya lainnya phisik maupun biaya untuk mencapai sasaran dengan berpedoman kepada strategi, Intruks, Poliecy. Kebijakan dan Norma-Norma yang telah ditentukan oleh Perusahaan (Direksi) PT. Perkebunan Nusantara – II (Persero).

#### **Deskripsi Sampel Penelitian**

Seluruh Kaaryawan PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu yang berjumlah 79 orang

#### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

#### **Analisis Data**

Dari angket yang diberikan kepada 79 orang karyawan sebagai sampel, maka dapat diidentifikasi, sebagai berikut

#### **Identitas responden berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	40	50.53
2.	Wanita	39	49.37
<b>T o t a l</b>		<b>79</b>	<b>100,00</b>

Sumber: PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu, 2021

Berdasarkan Tabel 1 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang (50,53%) dan wanita berjumlah 39 orang (49,37%).

#### **Identitas responden berdasarkan pendidikan**

**Tabel 2. Identitas responden berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	2	2.53
2.	SLTP	1	1.27
3.	SMA	42	53.16
4.	Diploma	12	15.19
5.	S-1	22	27.87
<b>T o t a l</b>		<b>79</b>	<b>100,00</b>

Sumber: PT. Berkat anatasia Tanjung Batu, 2021

Berdasarkan Tabel 2 responden berpendidikan setingkat SD berjumlah 2 orang (2,53%), SLTP berjumlah 1 orang (1,27%), SLTA berjumlah 42 orang (53,16%), Diploma berjumlah 12 orang (15,19%), dan S-1 berjumlah 22 orang (27,87%).

#### **Hasil Angket Variabel Penelitian**

Dari angket yang diberikan kepada 79 orang responden, dimana setiap responden menjawab 30 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat, maka ditabulasikan skor angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian hasil dari angket dari tiap-tiap variabel sebagai berikut.

**Tabel 3 Skor Angket variabel motivasi (X1)**

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	A F	%	B F	%	C F	%	d F	%	e F	%	F	%
1	23	29.11	52	65.82	4	5.06	0	0	0	0	79	100
2	16	20.25	40	50.63	15	18.99	8	10.13	0	0	79	100
3	17	21.52	44	55.70	12	15.19	5	6.33	1	1.27	79	100
4	28	35.44	46	58.23	2	2.53	0	0	0	0	79	100
5	35	44.30	42	53.16	2	2.53	0	0	0	0	79	100
6	41	51.90	38	48.10	0	0	0	0	0	0	79	100
7	31	39.24	43	54.43	5	6.33	0	0	0	0	79	100
8	36	45.57	42	53.16	1	1.27	0	0	0	0	79	100
9	14	17.72	28	35.44	25	31.65	9	11.39	3	3.80	79	100
10	30	37.97	36	45.57	0	0	2	2.53	0	0	79	100

Sumber: PT. Berkas anatasia Tanjung Batu, 2021

**Tabel 4. Skor Angket Variabel Disiplin**

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a F	%	b F	%	c F	%	d F	%	e F	%	F	%
1	30	37.97	46	58.2	3	3.80	0	0	0	0	79	100
2	21	26.58	52	65.8	4	5.06	2	2.53	0	0	79	100
3	17	21.52	56	70.8	4	5.06	2	2.53	0	0	79	100
4	16	20.25	43	54.4	16	20.25	2	2.53	0	0	79	100
5	10	12.66	41	51.9	21	26.58	3	3.80	4	5.06	79	100
6	33	41.77	44	55.7	1	1.27	1	1.27	0	0	79	100
7	5	6.33	7	8.86	25	31.65	25	31.65	17	21.5	79	100
8	45	56.96	43	53.0	0	0	0	0	0	0	79	100
9	10	12.66	47	59.4	17	21.52	3	3.80	0	0	79	100
10	25	31.65	45	56.9	7	8.86	2	2.53	0	0	79	100

Sumber: PT. Berkas Anatasia Tanjung Batu, 2021

**Tabel 5. Skor Angket Variabel Kinerja**

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		D		e		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3.80	22	27.85	30	37.97	17	21.5	7	8.86	79	100
2	20	25.3	57	72.15	2	2.53	0	0	0	0	79	100
3	21	26.5	52	65.82	4	5.06	0	0	0	0	79	100
4	35	44.3	41	51.90	2	2.53	1	1.27	0	0	79	100
5	10	12.6	53	67.09	12	15.19	2	2.53	2	2.53	79	100
6	12	15.1	47	59.49	18	22.78	1	1.27	1	1.27	79	100
7	8	10.1	41	51.9	24	30.38	3	3.80	3	3.80	79	100
8	22	27.8	48	60.76	4	5.06	2	2.53	3	3.80	79	100
9	3	3.80	40	50.6	25	31.65	5	6.33	6	7.59	79	100
10	3	3.80	45	56.96	23	29.11	4	5.06	4	5.06	79	100

Sumber: PT. Berkas Anatasia Tanjung Batu, 2021

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini peneliti akan mendeskripsikan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir-butir angket dari tiap-tiap variabel yang diteliti. Apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel telah layak digunakan atau belum. Untuk melihat layak tidaknya butir-butir angket dari tiap-tiap variabel tersebut maka harus diuji terlebih dahulu dengan hasil uji validitas dan reliabilitasnya.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 6 Output uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi

**Tabel 6 Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.612	10

**Tabel 7 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir.1	37.8654	17.844	.144	.611
Butir.2	37.1154	14.888	.473	.542
Butir.3	37.0000	15.843	.418	.561
Butir.4	37.7308	17.377	.133	.617
Butir.5	37.3654	14.158	.492	.530
Butir.6	37.4615	15.783	.365	.569
Butir.7	37.0385	18.940	.083	.649
Butir.8	37.6538	11.407	.604	.473
Butir.9	37.3462	17.525	.103	.623
Butir.10	37.9231	16.112	.157	.625

Diketahui nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan jumlah sample  $N = 79$ ., maka derajat bebasnya adalah  $N - 2 = 79 - 2 = 77$ , dan diketahui nilai r-tabel

= 0,386. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r-hitung pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r-tabel, maka seluruh butir pertanyaan untuk variabel motivasi dinyatakan valid dan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,612. Karena nilai *Alpha Cronbach* > r- tabel maka angket yang digunakan reliabel, dan tingkat reliabilitasnya adalah reliabel (berada diantara 0,60 – 0.79).

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin

Tabel 7 Out put uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin

**Tabel 7 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

**Tabel 8 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir.1	31.4231	31.053	.492	.832
Butir.2	31.2500	32.466	.264	.854
Butir.3	31.1923	33.962	.717	.811
Butir.4	31.0769	33.170	.746	.807
Butir.5	31.1538	33.505	.383	.842
Butir.6	31.3462	17.525	.103	.623
Butir.7	31.9231	16.112	.157	.625
Butir.8	31.0000	15.843	.418	.561
Butir.9	31.7308	17.377	.133	.617
Butir.10	31.1923	33.962	.717	.811

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021



Diketahui nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan jumlah sample  $N = 79$ ., maka derajat bebasnya adalah  $N - 2 = 79 - 2 = 77$ , dan diketahui nilai r-tabel = 0,386. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r-hitung pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r-tabel, maka tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,864. Karena nilai *Alpha Cronbach* > r-tabel.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 8 Output uji validitas dan reliabilitas prestasi kerja

**Tabel 8 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

**Tabel 9 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir.1	34.7308	17.377	.133	.617
Butir.2	34.3654	14.158	.492	.530
Butir.3	34.4615	15.783	.365	.569
Butir.4	34.1923	31.452	.633	.773
Butir.5	34.5385	32.763	.320	.807
Butir.6	34.1923	31.452	.633	.773
Butir.7	34.0385	30.979	.494	.785
Butir.8	34.0385	30.979	.494	.785
Butir.9	34.1923	31.452	.633	.773
Butir.10	34.5385	32.763	.320	.807

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Diketahui nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan jumlah sample  $N = 79$ ., maka derajat bebasnya adalah  $N - 2 = 79 - 2 = 77$ , dan diketahui nilai r-tabel = 0,386. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r-hitung pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r-tabel, maka seluruh butir pertanyaan untuk variabel prestasi kerja dinyatakan valid dan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,821. Karena nilai *Alpha Cronbach* > r- tabel maka angket yang digunakan reliabel, dan tingkat reliabilitasnya adalah sangat reliabel (berada diantara 0,80 – 1.00).

### Uji Normalitas Data

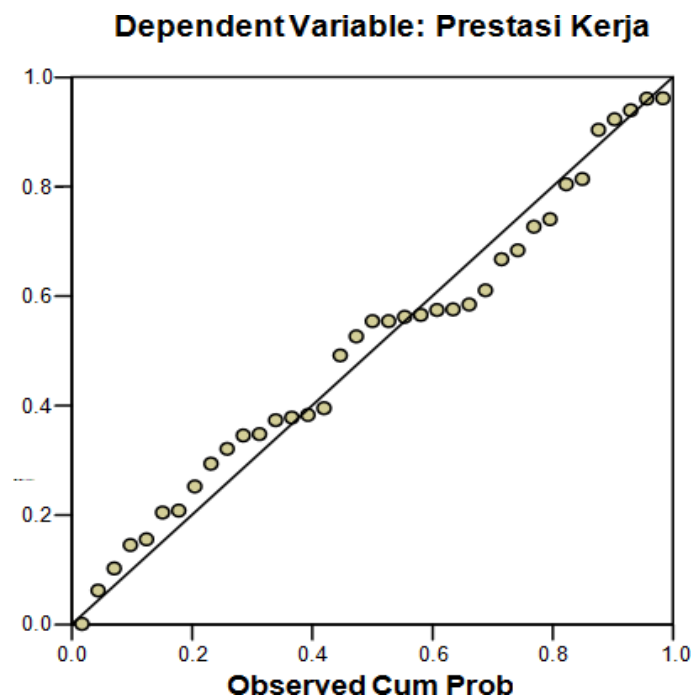
Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada *output* SPSS pada bagian *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1. Normalitas Data**

### Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada *output* SPSS pada bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.737	1.358
Disiplin	.737	1.358

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

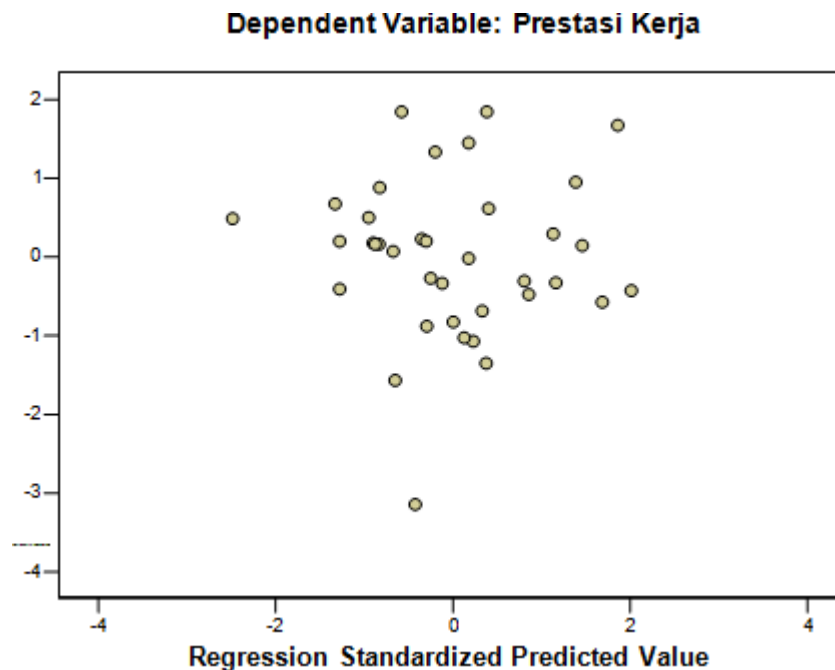
### Uji *Heteroskedastisitas*

Pengujian *heteroskedastisitas* untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada data tersebut. Menurut Santoso (2014), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada *output* SPSS di bagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai, dan dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

### Evaluasi Data dan Uji Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Vs. 17.00 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 11 Hasil Uji Statistik Koefisien Tegresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.650	12.340			1.511	.140
Motivasi	.155	.346	.082		4.449	.056
Disiplin	.689	.342	.366		4.013	.052

Berdasarkan Tabel 11 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut”  $Y = 18.650 + 0.155X_1 + 0.689X_2 + \epsilon$ .

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi  $X_1$  (Motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.155, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Bila ada kebijakan yang dilakukan atasan untuk melaksanakan motivasi maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu.

Koefisien regresi  $X_2$  (disiplin) juga mempunyai tanda positif, yaitu 0.689. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bila disiplin karyawan baik maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 12 Hasil Uji Statistik Secara Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.466	2	167.733	13.517	.041(a)
Residual	1621.453	77	47.690		)
Total	1956.919	79			

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Pada Tabel 12 terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 13.517 dan nilai signifikansi 0,041. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha$ : 0,05) adalah 3,180. Oleh karena nilai Fhitung > Ftabel (13.517 > 3,150) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 12. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai

thitung sebesar 4.449 dan nilai signifikansi 0,056, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha: 0,05$ ) adalah 1.671. Oleh karena nilai thitung  $>$  ttabel ( $4.449 > 1,671$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 12. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4.013 dan nilai signifikansi 0,052, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha: 0,05$ ) adalah 1,671. Oleh karena nilai thitung  $>$  ttabel ( $4.013 > 1,671$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu.

### **Uji Determinan**

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari nilai Adjusted R *Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada Tabel 13.

**Tabel 13 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.714(a)	.509	.486	3.90578

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai Adjusted R *Square* pada Tabel 13 adalah 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan di PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perhatian pimpinan, gaji karyawan, fasilitas kerja karyawan, dan lain sebagainya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13.517 > 3,150$ ). Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung  $>$  ttabel ( $4.449 > 1,671$ ). Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung  $>$  ttabel ( $4.013 > 1,671$ ) Diperoleh nilai Adjusted R *Square* sebesar 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perhatian pimpinan, gaji karyawan, fasilitas kerja karyawan, dan lain sebagainya.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud memberikan saran atau masukan yang mungkin bermanfaat antara lain: PT. Berkat Anatasia Tanjung Batu kiranya terus memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan, sering memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya tentang perkebunan. memberikan sanksi yang mendidik bagi karyawan yang kurang disiplin. Dan mengadakan kegiatan olahraga, rekreasi antar sesama karyawan dan pimpinan sehingga hubungan harmonis akan terjalin dengan baik antara sesama karyawan atau antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amalia, E. 2018. *Implementasi Program Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Kecamatan Ciseeng, Kab. Bogor, Provinsi Jawa Barat*. Universitas
- [2] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Mahmudi. 2017. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Moehersono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [5] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [6] Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- [7] Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 284-289.
- [8] Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN* 6 (2).
- [9] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [10] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.

- [11] Ratnasari, S.L., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*. 7 (2), 79-90.
- [12] Ratnasari, S.L., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [13] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [14] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [15] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [16] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [17] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [18] Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [19] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- [20] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [21] Vitasari, L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.1, April 2014.
- [22] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [23] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).

- [24] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- [25] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- [26] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.