

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PT PEGADAIAN JOMBANG)

Akhmad Taqiyuddin¹, Laily Fitriyah², Mar'atul Fahimah³

^{1,2,3}Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

taqiyudin@unwaha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Jombang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanasi, dengan desain metode survey. Penelitian ini menggunakan sampel 44 pegawai, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, sumber data primer menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, dari hasil dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada prestasi kerja pegawai PT, Pegadaian Jombang dengan nilai signifikansi sebesar $0,392 > 0,05$ dan disiplin berpengaruh pada prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian Jombang dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil R^2 diperoleh nilai sebesar 0,699 yang berarti variabel motivasi dan disiplin memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 69,9% dan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Prestasi kerja

Abstract

This research aims to know the influence of motivation and discipline against employees on work achievement PT. Pegadaian Jombang. This research uses a type of quantitative research methods of empirical research, with the design of the survey, This research using a sample of 44 employees, the technique of sampling in this research uses techniques of probability sampling, , sources of primary data using a detailed questionnaire, interview and observation. Hypothesis testing using multiple regression analysis with a level of significance of < 0.05 from the results it can be concluded that motivation has no effect on the achievements of the work of employees of PT. Pegadaian Jombang to the value significance of $0.392 > 0.05$ and the discipline effect on employee work achievement PT. Pegadaian Jombang value significance of $0.00 < 0.05$. The results of the R^2 obtained value of 0.699 meaning variables of motivation and discipline give influence on the work achievement of 69.9% the rest amounted to 30.1% are affected by other variables that are not in thorough

Key word : discipline, motivation, work achievement

A. PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun manufaktur dalam menjalankan sebuah usahanya memiliki tujuan yang harus dicapai, Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Prestasi kerja bisa ditingkatkan oleh seorang karyawan jika karyawan tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja lebih giat, apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga bisa meningkatkan prestasi karyawan.

PT. Pegadaian pada tahun 2018 ini menunjukkan prestasi yang baik yaitu dengan mendapatkan berbagai penghargaan, salah satunya yaitu Pemenang Reward Top Mikro Seluruh Indonesia Wilayah Deputi Madiun (Tulungagung, Pacitan, Madiun, Jombang, Lamongan, Nganjuk dan Kediri) dan Pemenang Top Reward Balap (Racing) Gadai, pencapaian yang melebihi target sebesar 101%. Dalam hal disiplin, pengawasan kedisiplinan pegawai langsung berada pada pimpinan cabang, jika seorang pegawai melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka secara langsung mendapatkan sanksi dari pimpinan berupa teguran dan Surat Peringatan. Dalam hal motivasi, Pimpinan memberikan bonus akhir tahun kepada semua pegawai dan pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang dapat mencapai target berupa uang, logam emas dan liburan ke Pulau Bunaken Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Jombang.

B. LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015 : 67) Pengertian Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2017 : 152), mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu :

1. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif : Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental : Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi : Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Motivasi

Motivasi sendiri berasal dari bahasa Inggris *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. (Hasibuan dalam Edy Sutrisno, 2017 : 111) mengutarakan bahwa Motivasi

adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

(Sagir dalam Siswanto, 2017 : 122) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu :

1. Kinerja : Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan
2. Penghargaan : Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.
3. Tantangan : Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai, biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.
4. Tanggung jawab : Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan : Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
6. Keterlibatan : Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan.
7. Kesempatan : Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Disiplin

Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Menurut (Singodimedjo dalam Edy Sutridno, 2017 : 86). Pengertian Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Hasibuan (2016 : 194), mengemukakan bahwa indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan : Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya..

3. Balas Jasa : Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat : Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman : Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan Pimpinan : Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan : Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), penelitian eksplanasi dengan metode survei yang menggunakan rumusan masalah asosiatif hubungan kausal, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi, Sampel dan Sampling

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai PT. Pegadaian Jombang yang berada di Kantor Cabang Pegadaian Jombang dan Unit Pembantu Cabang (UPC) di daerah Jombang (Mojoagung, Peterongan, Ploso, Cluster Cukir, Gudo, Ngoro, Perak dan Kandangan) sebanyak 44 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh Pegawai PT. Pegadaian Jombang sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016 :85). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara observasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk menguji keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) dengan dibantu alat analisis SPSS.

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. (Imam Ghazali, 2018 : 96)

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. (Imam Ghazali, 2018 : 97)

3. Uji T (Parsial)

Sugiyono (2014 : 235) Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap/dikendalikan.

4. Uji F (Simultan)

Imam Ghazali (2018 : 98), Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan menggunakan analysis of variance (ANOVA) yang merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|-------------|
| 1 | X1.1 | 0,407 | 0,361 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,706 | 0,361 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,576 | 0,361 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,603 | 0,361 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,624 | 0,361 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,504 | 0,361 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,302 | 0,361 | Tidak Valid |
| 9 | X1.9 | 0,586 | 0,361 | Valid |

| | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|
| 10 | X1.10 | 0,586 | 0,361 | Valid |
| 11 | X1.11 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| 12 | X1.12 | 0,742 | 0,361 | Valid |
| 13 | X1.13 | 0,468 | 0,361 | Valid |
| 14 | X1.14 | 0,770 | 0,361 | Valid |
| 15 | X1.15 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| 16 | X1.16 | 0,743 | 0,361 | Valid |
| 17 | X1.17 | 0,690 | 0,361 | Valid |
| 18 | X1.18 | 0,635 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X2.1 | 0,783 | 0,361 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,807 | 0,361 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,729 | 0,361 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,783 | 0,361 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,775 | 0,361 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,745 | 0,361 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,688 | 0,361 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,617 | 0,361 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0,754 | 0,361 | Valid |
| 11 | X2.11 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| 12 | X2.12 | 0,785 | 0,361 | Valid |
| 13 | X2.13 | 0,475 | 0,361 | Valid |
| 14 | X2.14 | 0,464 | 0,361 | Valid |
| 15 | X2.15 | 0,503 | 0,361 | Valid |
| 16 | X2.16 | 0,598 | 0,361 | Valid |
| 17 | X2.17 | 0,392 | 0,361 | Valid |
| 18 | X2.18 | 0,749 | 0,361 | Valid |
| 19 | X2.19 | 0,687 | 0,361 | Valid |
| 20 | X2.20 | 0,386 | 0,361 | Valid |
| 21 | X2.21 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| 22 | X2.22 | 0,674 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y1.1 | 0,806 | 0,361 | Valid |
| 2 | Y1.2 | 0,871 | 0,361 | Valid |
| 3 | Y1.3 | 0,641 | 0,361 | Valid |
| 4 | Y1.4 | 0,770 | 0,361 | Valid |
| 5 | Y1.5 | 0,577 | 0,361 | Valid |
| 6 | Y1.6 | 0,750 | 0,361 | Valid |
| 7 | Y1.7 | 0,856 | 0,361 | Valid |
| 8 | Y1.8 | 0,836 | 0,361 | Valid |
| 9 | Y1.9 | 0,828 | 0,361 | Valid |
| 10 | Y1.10 | 0,621 | 0,361 | Valid |
| 11 | Y1.11 | 0,881 | 0,361 | Valid |
| 12 | Y1.12 | 0,862 | 0,361 | Valid |
| 13 | Y1.13 | 0,835 | 0,361 | Valid |
| 14 | Y1.14 | 0,889 | 0,361 | Valid |
| 15 | Y1.15 | 0,680 | 0,361 | Valid |
| 16 | Y1.16 | 0,817 | 0,361 | Valid |

| | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|
| 17 | Y1.17 | 0,868 | 0,361 | Valid |
|----|-------|-------|-------|-------|

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No | Variabel | Batas Normal | Alpha Cronbach | Keterangan |
|----|----------------|--------------|----------------|------------|
| 1 | Motivasi Kerja | > 0,70 | 0,751 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | > 0,70 | 0,756 | Reliabel |
| 3 | Prestasi Kerja | > 0,70 | 0,769 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *Alpha Cronbach* variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja lebih dari 0,7, maka dengan demikian variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin Watson |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| .836 ^a | .699 | .684 | 3.421 | 2.303 |

Sumber Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,303, Nilai Durbin Watson sebesar 2,303 lebih besar dari batas atas ($du = 1,161$) atau $2,303 > 1,161$ dan nilai Durbin Watson kurang dari $4 - 1,61$ ($4 - du = 2,39$) atau $2,303 < 2,388$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel X) yaitu variabel motivasi dan variabel disiplin dikatakan tidak terjadi autokorelasi, sehingga bisa dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

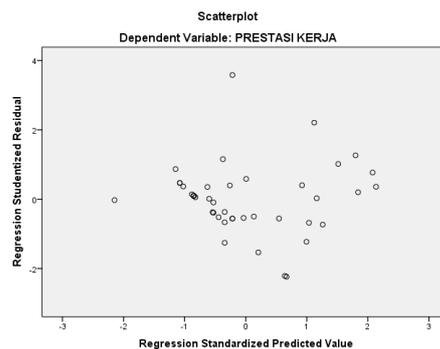
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

| Collinearity Statistic | |
|------------------------|-------|
| Tolerance | VIF |
| 349 | 2.868 |
| 349 | 2.868 |

Sumber Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa berdasarkan tabel 6 diketahui perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF Motivasi adalah 2.868, nilai VIF Disiplin adalah 2.868, maka jika nilai VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas, sehingga bisa dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian dari uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa pada grafik di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini

Hasil Penelitian

Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja, dimana variabel dalam penelitian ini lebih dari satu variabel yaitu motivasi disiplin sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized B | Coefficient Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig |
|--------------|---------------------|---------------------------|--------------------------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 5.973 | 5.733 | | 1.042 | .304 |
| Motivasi | -.145 | .167 | -.126 | -.866 | .392 |
| Disiplin | .789 | .123 | .934 | 6.433 | .000 |

a. Dependent Variable : PRESTASI KERJA

Sumber Data Primer yang diolah, 2018

Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel *coefficient* diatas dapat diketahui bahwa diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y=5.973-0,145X_1+0,789X_2$$

Uji T (Uji Parsial)

Berikut adalah uraian dari hasil uji t :

1. Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 7 terdapat nilai sig 0,392. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilita 0,05 atau nilai $0,392 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai PT. Pegadaian Jombang.

2. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 7 terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig kurang dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai PT. Pegadaian Jombang.

Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA**

| | Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig |
|---|------------|---------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1112.222 | 2 | 556.111 | 47.523 | .000 ^b |
| | Residual | 479.778 | 41 | 11.702 | | |
| | Total | 1592.000 | 43 | | | |

a. Dependent Variable : PRESTASI KERJA

b. Predictors (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 terdapat nilai probabilitas 0,00. Nilai probabilitas kurang dari 0,05 atau nilai $0,00 < 0,05$, maka H_3 diterima H_0 ditolak, berarti antara motivasi dan disiplin terhadap pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Uji R (Koefisien Korelasi)

Tabel 9 Hasil Uji R

Model Summary^b

| Model | R | R square | Adjusted R square | Std. error of the estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .836 ^a | .699 | .684 | 3.421 |

a. Predictors (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable : PRESTASI KERJA

Sumber Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 9 terdapat nilai R sebesar 0,836 artinya korelasi antara variabel bebas yaitu variabel motivasi dan disiplin dengan variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja adalah kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji R square

Model Summary^b

| Model | R | R square | Adjusted R square | Std. error of the estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .836 ^a | .699 | .684 | 3.421 |

c. Predictors (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

d. Dependent Variable : PRESTASI KERJA

Sumber Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 10 terdapat nilai R square sebesar 0,699 artinya 69,9% variasi dari variabel bebas yaitu variabel motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengujian H1 terdapat nilai signifikansi 0,392. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,392 > 0,05$, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama yaitu Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja *ditolak*.

Motivasi kerja pegawai di PT Pegadaian Jombang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, ketidak signifikan ini didukung dengan adanya pernyataan mengenai pengembangan dan keterlibatan sehingga 3 responden menjawab tidak setuju dengan adanya pernyataan tersebut. Motivasi setiap pegawai berbeda-beda, karena keinginan pegawai juga berbeda-beda pula. Pada kenyataannya tidak semua Pegawai PT. Pegadaian mendapatkan motivasi yang diinginkan karena tidak adanya kesempatan pegawai mengembangkan kemampuan melalui pendidikan, kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pegawai tidak bisa mengembangkan kemampuannya, tidak diberikan kesempatan menyampaikan pendapat dan banyaknya beban kerja yang dibebankan oleh pegawai membuat motivasi pegawai menurun, sehingga hasil kerja pegawai tidak bisa maksimal.

Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengujian H2 terdapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,00 < 0,05$, maka H2 diterima H₀ ditolak, berarti ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua yaitu disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja *diterima*.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini didukung dengan adanya responden yang menyatakan persetujuan mengenai pernyataan tersebut. Pegawai PT. Pegadaian Jombang memiliki kedisiplinan yang baik ini dikarenakan adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan cabang, pimpinan bersikap adil kepada semua pegawai, pimpinan yang bersikap tegas kepada semua pegawai memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan berupa teguran dan surat peringatan, pimpinan yang

mempunyai hubungan baik dengan pegawai, keharmonisan hubungan yang baik antara pegawai, dan agar pegawai dapat disiplin dengan baik maka secara langsung pengawasan berada pada pimpinan. Jika pegawai memiliki disiplin yang baik maka dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian Jombang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi dari hasil uji statistik regresi berganda, nilai signifikansi sebesar 0,392, nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilita 0,05 atau $0,392 > 0,05$ maka H_1 ditolak H_0 diterima artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian Jombang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi dari hasil uji statistik regresi berganda, nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi kurang dari nilai probabilita 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima H_0 ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja PT. Pegadaian Jombang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi dari hasil uji statistik regresi berganda, nilai signifikan sebesar 0,000, nilai signifikansi kurang dari nilai probabilita 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pengantar Prof.Dr. H. Afifudin, M.M. Pustaka Setia. Bandung.
- Dr. H. B. Siswanto, M.Si. 2017. *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. BPFPE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.