



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SJAL Solok Selatan

Sri Mulyani^{1*}, Salfadri², Yulistia³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: srimulyany1997@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study aims to determine whether work discipline, work motivation have a significant effect on work performance at PT. SJAL South Solok either partially or simultaneously. The type of data used in this research is qualitative data which is used as quantitative sourced from the answers to questionnaires given to employees of PT. SJAL South Solok. The sources of data in this study are primary and secondary data. The population were employees of PT. SJAL South Solok, totaling 150 employees. The sampling technique used is the proportionate stratified random sampling technique based on the specified criteria. Based on the specified criteria, a sample of 109 employees was obtained. The analytical method used is multiple linear regression analysis and the hypothesis testing using t test and f test. The results of this study indicate that partially. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. while work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance*

Keywords : *Work Discipline, Work Motivation And Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui apakah, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. SJAL Solok Selatan baik secara parsial maupun simultan. jenis data yang dipergunakan yaitu data kualitatif yang dijadikan kuantitatif yang bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. SJAL Solok Selatan. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. SJAL Solok Selatan yang berjumlah 150 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* berdasarkan kriteria yang ditentukan. Berdasarkan kriteria yang ditentukan diperoleh sampel sebanyak 109 orang karyawan. Metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan pada prestasi kerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Salah dari berbagai unsur yang perlu dipertimbangkan dalam suatu perusahaan yaitu faktor SDM atau tenaga kerja, khususnya orang-orang yang memiliki energi, bakat, kreativitas, dan upaya untuk memajukan organisasi. Sebab itu, perusahaan dalam setiap bisnis harus senantiasa memperhatikan tidak hanya aspek teknologi dan ekonomi, tetapi juga aspek SDM.

SDM memegang peran besar dalam kesuksesan perusahaan sehingga perlu mendapat perhatian khusus. Pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari kualitas SDM atau karyawan yang dimiliki perusahaan. SDM diharapkan menjadi aset unggul dalam bersaing dan melewati segala tantangan bisnis.

Variabel yang memengaruhi SDM yaitu faktor kedisiplinan. Hasibuan (2016), memaparkan disiplin adalah fungsi dari manajemen SDM yang merupakan kunci utama untuk mencapai sasaran, sebab disiplin yang tinggi akan mencapai hasil optimal. Etos kerja yang baik bisa menjadi pendorong yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya, dan etos kerja yang baik bagi perusahaan menjamin disiplin dan kelancaran penyelesaian tugas, akibatnya menghasilkan target maksimal. Adapun karyawan akan memiliki suasana kerja positif, yang bisa meningkatkan semangat kerja saat mengerjakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan akan mampu mengembangkan tenaga dan pemikiran yang seoptimal mungkin untuk meraih target perusahaan.

Handoko (2015) menyatakan disiplin kerja yang tinggi menggambarkan bentuk tanggung jawab individu pada pekerjaan yang dibebankan kepada nya, sehingga merangsang motivasi atau semangat kerja dalam pelaksanaan tujuan organisasi. Sebab itu setiap pemimpin selalu berusaha agar karyawan memiliki dan menerapkan disiplin kerjayang tinggi. Pemimpin dapat dikatakan efektif dalam memimpin jika karyawan dapat memelihara dan meningkatkan kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja karyawan tidak lepas dari kedisiplinan dalam mengelola dan melakukan aktivitas kerja. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem dan kebijakan yang dapat memicu serta menyemangati pekerja agar bekerja secara optimal. Ketertiban karyawan sangat dibutuhkan dalam memperbaiki prestasi kerja karyawan dan perusahaan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja yang tinggi apabila disiplin kerja terhadap pekerjaan yang dijadikan tanggung jawab moral dalam kelangsungan perusahaan, sebab disiplin kerja yang tinggi mencerminkan performa karyawan tersebut baik sehingga tujuan kinerja akan mudah tercapai.

Berdasarkan observasi awal pada PT.SJAL Solok Selatan ditemukan beberapa persoalan berkaitan disiplin kerja dan motivasi kerja, disiplin itu misalnya masih rendahnya kesadaran karyawan mengenai arti penting disiplin kerja ini di buktikan dari banyak pekerjaan yang tertunda yang belum di selesaikan, terdapat karyawan yang terlambat ke kantor nampak dari kehadiran karyawan, adanya jam istirahat berlebih, dan juga ada karyawan yang berada di luar ruangan ketika jam kerja, berikut datanya keterlambatan karyawan:

Tabel 1. Daftar Keterlambatan Karyawan/Karyawati PT. SJAL Solok Selatan Tahun 2020

No	Bulan	Karyawan Yang Tidak Hadir	Persentase %	Jumlah karyawan yang terlambat	Persentase %
1	januari	2	20%	7	10,3%
2	februari	-	-	8	11,8%
3	maret	-	-	8	11,8%
4	april	4	40%	12	17,6%
5	mei	3	30%	15	22%
6	juni	1	10%	18	26,4%
jumlah		10	100%	68	100%

Sumber: PT SJAL Solok Selatan tahun 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran di PT.SJAL Solok Selatan masih rendah, hal tersebut di tunjukkan dengan selalu ada pegawai yang datang terlambat dan mengalami kenaikan setiap bulannya, dengan demikian masih adanya karyawan yang belum sadar akan pentingnya disiplin kerja, jika tidak ditindaklanjuti bisa mendatangkan efek negatif pada hasil kerja.

Motivasi adalah dorongan yang memacu seseorang untuk mau bekerja secara efektif dan menggabungkan semua usaha-usaha guna meraih kepuasan. Motivasi bisa juga menjadi penyebab atau penunjang perilaku, yang membuat seseorang akan mau berusaha giat dan bersemangat demi mendapat hasil maksimal.

Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas atau prestasi mereka, karyawan perlu mengetahui tujuan organisasi untuk dipekerjakan, dan karyawan juga perlu mengetahui bahwa organisasi mengharapkan mereka untuk dipekerjakan sebagai karyawan yaitu untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini data jumlah karyawan PT.SJAL yang diberikan sanksi dan hasil presentase pencapai produksi dari tahun 2015 hingga 2019.

Tabel 2. Pencapaian Target Produksi Periode Tahun 2015 s/d 2019 PT. SJAL Solok Selatan

Tahun	Target Produksi TBS (ton)	Jumlah Produksi TBS olah setelah potongan (ton)	Hasil Persentase Pencapaian Produksi (%)
2015	337.897,611	278,789,512	82,50
2016	346,897,620	288,890,623	83,27
2017	346,897,620	286,880,610	82,69
2018	369,996,330	298,990,730	80,95
2019	370,996,330	320,510,220	86,39

Sumber: Bagian personalia dan bagian pks PT.SJAL Solok Selatan

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dengan target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya, perusahaan tidak pernah meraih target produksi yang sudah ditetapkan tersebut hal ini dikarenakan para karyawan masih ada yang kurang memahami pekerjaannya sebagai seorang karyawan, serta masih adanya karyawan yang di berikan sanksi karena melanggar peraturan, dan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik meneliti dalam bentuk proposal penelitian yang judulnya Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SJAL Solok Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Prestasi Kerja (Y)

Hasibuan (2016) menyebutkan prestasi kerja adalah suatu pencapaian yang diraih seorang individu ketika mengerjakan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya, yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, serta keseriusan dan waktu. Mangkunegara (2015) mengartikan prestasi kerja yaitu hasil kerja dilihat dari kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seseorang pekerja pada saat mengerjakan tugasnya seperti beban yang diserahkan kepada karyawan tersebut.

Adapun menurut Hasibuan (2016) mengenai indikator yang menjadi ukuran prestasi kerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Pengetahuan
3. Penyesuaian pekerjaan
4. Hubungan kerja

b. Disiplin Kerja (X1)

Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin kerja merupakan sebuah kekuatan yang tumbuh di dalam diri seseorang pekerja dan membuat mereka bisa menyesuaikan diri secara sukarela, pada kebijakan, aturan, serta nilai-nilai tinggi atas tanggung jawab dan perilaku.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi segala aturan dan kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator pengukuran disiplin kerja dalam Hasibuan (2016) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Fungsi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

c. Motivasi Kerja (X2)

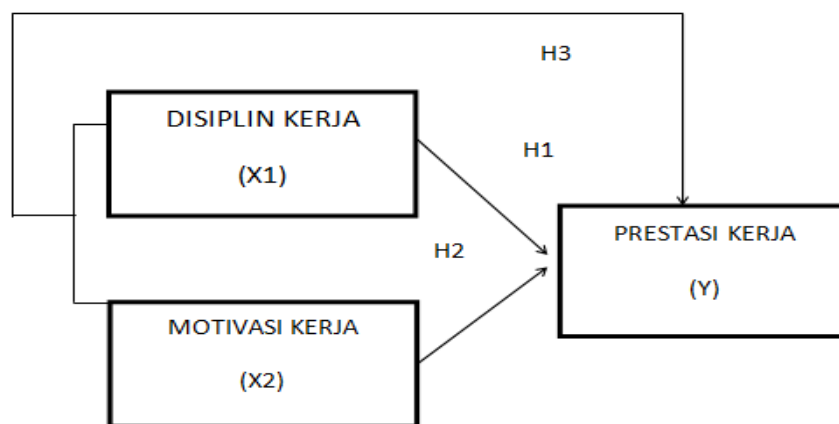
Gibson dalam Pattynama, Christoffel Kojo, Agus L. Repi (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan.

Motivasi sebagaimana didefinisikan (Sutrisno, 2016) yaitu faktor yang memicu individu dalam melakukan suatu kegiatan, motivasi juga diartikan sebagai faktor yang mendorong tingkah laku individu.

Terdapat beberapa indikator yang mengukur motivasi kerja menurut Suwatno dalam Rasmansyah (2018) antara lain :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Adapun kerangka konseptual penelitian terlihat seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:
H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SJAL Solok Selatan

H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SJAL Solok Selatan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂), secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja.

Menurut Agussalim Manguluang (2016) populasi merupakan gabungan atau kumpulan objek yang memiliki ciri sejenis. Populasi penelitian yaitu seluruh seluruh karyawan yang bekerja pada PT.SJAL Solok Selatan yaitu sebanyak 150 orang.

Sugiyono (2015) mengartikan sampel yaitu sebagian dari karakteristik yang dipunyai suatu populasi. Dalam penentuan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* adalah pemilihan anggota populasi dengan acak dan berstratifikasi proporsional, metode ini digunakan karena populasi dibagi menjadi beberapa kelompok (Sugiyono, 2016).

Dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat di hitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{150}{1+150(0,05)^2} = \frac{150}{1,375} = 109 \text{ orang karyawan.}$$

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan PT.SJAL Solok Selatan. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel online.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Arikunto (2016) bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan alat ukur itu valid. Pengolahannya dibantu dengan SPSS.

Sementara Ghozali (2016) menyatakan instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya ≥ 0.6 .

Menurut Ghozali (2016) pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas Kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

1. Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh analisis regresi berganda berikut:

Tabel 2. Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1.345	2.427			.554	.580
1 Disiplin Kerja	.343	.036	.637		9.482	.000
Motivasi Kerja	.244	.054	.304		4.517	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 1,345 + 0,343 X_1 + 0,244 X_2$$

Secara umum persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 1,345. Jika disiplin kerja dan motivasi kerja adalah nol, prestasi kerja di PT. SJAL Solok Selatan naik 1,345 satuan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,343 artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Jika disiplin Kerja dinaikkan satu satuan bisa meningkatkan prestasi kerja Karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan sebesar 0,343 satuan.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,244 artinya motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Jika Motivasi Kerja dinaikkan satu satuan bisa meningkatkan prestasi kerja Karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan yaitu 0,244 satuan.

2. Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk analisis regresi linear berganda, ditunjukkan oleh nilai R Square (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.781	2.97858

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,785. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah 78,5% sisanya 21,5% adalah kontribusi faktor lainnya.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis yang diajukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Lebih jelasnya, berikut ini tersaji hasil uji hipotesis.

Hipotesis yang diuji adalah:

- Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
 H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
 H_a : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

b. Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H₀: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H_a: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

H₀ ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} < \alpha = 5\%$

H₀ diterima dan H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} \geq \alpha = 5\%$

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.345	2.427		.554	.580
1 Disiplin Kerja	.343	.036	.637	9.482	.000
Motivasi Kerja	.244	.054	.304	4.517	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

1. Nilai sig perhitungan variabel Disiplin Kerja yaitu $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis pertama terbukti. Maka dari itu disiplin kerja kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan secara parsial.
2. Nilai sig perhitungan variabel Motivasi Kerja yaitu $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis kedua terbukti. Maka dari itu motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. SJAL Solok Selatan secara parsial.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan pada pengujian serentak dari beberapa variabel bebas ke suatu variabel terikat.

Hipotesa statistik:

H₀: $b_i = 0$: tidak ada pengaruh simultan variable bebas pada variable terikat.

H_a: $b_i \neq 0$: ada pengaruh simultan variable bebas pada variable terikat.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian adalah:

- a. Bila $> 0,05$ artinya berpengaruh.
- b. Bila $< 0,05$ artinya tidak berpengaruh

Untuk menguji hipotesis 3, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel Uji F berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3434.383	2	1717.191	193.553	.000 ^b
Residual	940.425	106	8.872		
Total	4374.807	108			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai signifikansi pada model regresi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan uji adalah H₀ ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti disiplin kerja kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SJAL Solok Selatan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil regresi berganda dan uji hipotesis memperlihatkan variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja di PT. SJAL Solok Selatan akan berdampak pada kinerja pada karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasrudi Tanjung (2015) dimana menunjukkan ada pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Permatasari (2015) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan. Selain itu didukung dengan hasil penelitian Widianta (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja karyawan. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Wijayanti (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja pada PT. SJAL Solok Selatan ditingkatkan maka akan memberikan dampak signifikan pada prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasrudi Tanjung (2015) dimana menunjukkan ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Permatasari (2015) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan. Lalu didukung dengan hasil penelitian Widianta (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja karyawan. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Wijayanti (2018) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F ditemukan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan pada PT. SJAL Solok Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan akan meningkat secara signifikan apabila faktor disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT. SJAL Solok Selatan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Hasrudi Tanjung (2015) dimana menunjukkan ada pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Permatasari (2015) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu didukung dengan hasil penelitian Widianta (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Wijayanti (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil analisis koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu 78,5% sedangkan sisanya 21,5% merupakan kontribusi faktor lain. Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penentu prestasi kerja

karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan karena tingkat pengaruh yang dihasilkan cukup besar. Namun bisa dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor lain yang meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan:

1. Indikator yang dominan dalam variabel disiplin kerja karyawan adalah indikator keadilan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan TCR 82,3%. Indikator yang paling berpengaruh dari motivasi kerja adalah indikator sosial yang memiliki nilai rata-rata 4,06 dengan TCR 81,2%. Indikator yang dominan berpengaruh pada variabel prestasi kerja adalah pada variabel disiplin kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. SJAL Solok Selatan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. SJAL Solok Selatan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. SJAL Solok Selatan adalah sebesar 78,5% sedangkan sisanya 21,5% merupakan kontribusi faktor lain misalnya pelatihan, kepuasan karyawan, kompensasi non finansial dan lainnya

Saran

Sesuai hasil dan kesimpulan yang telah didapatkan bisa dikemukakan saran yaitu:

1. Bagi PT. SJAL Solok Selatan
 - a. Pimpinan perusahaan perlu lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan, terutama pada indikator hubungan kemanusiaan. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka perlu menciptakan hubungan kemanusiaan di dalam instansi PT. SJAL Solok Selatan. Pimpinan perlu menciptakan komunikasi dan menjalin hubungan yang lebih baik dengan seluruh karyawan. Sehingga pada akhirnya prestasi kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.
 - b. Motivasi Kerja pada PT. SJAL Solok Selatan perlu ditingkatkan dengan cara evaluasi gaji yang lebih sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Kemudian pemberian waktu istirahat yang lebih baik sehingga karyawan merasa cukup. Dengan memperhatikan gaji dan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan perusahaan maka diharapkan karyawan bisa meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Disarankan agar peneliti selanjutnya memasukkan variabel lain yang bisa memberikan dampak prestasi kerja misalkan kepuasan karyawan, pelatihan, dan kompensasi non finansial

REFERENSI

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agussalim Manguluang., 2016. *Metodelogi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenanda Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. SEMARANG: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko,T.Hani., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, Malayu., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Patonangi, A. A. Cahyono. Ruslan, M., 2019, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Perilaku Kerja Pada Dkips Provinsi Sulawesi Barat*. *Indonesian Journal of Business and Management*, Vol. 2 No. 1, Desember 2019, 5-8.
- Pattynama, J. V.,Kojo, C. Repi, A., 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 4 No1,Maret 2016, 514-523.
- Permatasari, J. A., 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25 No. 1, Agustus 2015
- Sugiyono., 2015. *Metodelogi penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: penerbit CV alfabeta.
- Sugiyono., 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Suwatno., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H., 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol.15 No. 1, April 2015, 27-36.
- Widianta, I. G. Bagia, I. W. Suwendra, I. W., 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 4 No1, 2016.
- Wijayanti, R. A. Kuncoro, B. Pramodia, R. D., 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa Di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang*. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, Vol. 2 No.1, Mei 2018, 169-187.