

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASARAHARJA PUTERA PALEMBANG

Siska¹, Miskiyah², Fadila³
Jurusan Administrasi Bisnis Prodi Manajemen Bisnis
Politeknik Negeri Sriwijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja dan kedisiplinan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan PT Jasaraharja Putera. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan : 1) Hasil uji simultan variabel prestasi kerja dan kedisiplinan kerja diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($399,666 > 4,12$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, 2) Hasil uji parsial variabel prestasi kerja dan kinerja karyawan diperoleh T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} ($3,236 > 2,028$) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan 3) Hasil uji parsial kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan diperoleh T_{hitung} kedisiplinan kerja lebih kecil dari pada T_{tabel} ($-1,648 < 2,028$) nilai signifikan sebesar 0,108 yang lebih besar dari 0,05 ($0,108 > 0,05$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Kata Kunci: *prestasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of work performance and work discipline. The type of research used is explanatory research. Data was collected using interviews and questionnaires distributed to 40 employees of PT Jasaraharja Putera. Data analysis using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. This research result: 1) The result of simultant test of work achievement and work discipline variable is $F_{count} > F_{table}$ ($399,666 > 4,12$) with significant value 0.000 less than 0,05 ($0,000 < 0,05$) H_1 is accepted and H_0 is rejected , 2) The result of partial test of performance variable and employee performance is obtained T_{count} bigger than T_{table} ($3,236 > 2,028$) with significant value equal to 0,003 smaller than 0,05 ($0,003 < 0,05$) then H_0 rejected and H_a accepted, and 3) The results of partial test of work discipline and employee performance obtained T_{count} discipline of work is smaller than the T_{table} ($-1,648 < 2,028$) significant value of 0.108 greater than 0.05 ($0.108 > 0.05$) H_a is rejected and H_0 accepted.

Keywords: *work performance, work discipline, and employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam organisasi membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009).

Karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi melainkan juga sebagai salah satu aset perusahaan. Hal ini menyebabkan SDM adalah sumber daya yang merencanakan, melaksanakan, dan mengembangkan faktor produksi lainnya. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya yang terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2008). Pemanfaatan karyawan secara berdaya guna, dapat dilakukan dengan cara penanganan yang sungguh-sungguh mengenai kedisiplinan karyawan, karena tanpa kedisiplinan yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab yang dilakukan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, dalam mengaplikasikannya karyawan belum sadar betul akan penerapan sanksi tegas maupun yang dapat memotivasi para karyawan dalam memberlakukan kedisiplinan kerja pada perusahaan, kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran (Rivai, 2011).

PT Jasaraharja Putera Palembang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang lembaga asuransi yaitu salah satu lembaga keuangan bukan bank. PT Jasaraharja Putera Palembang yaitu memberikan fasilitas yang sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini tercermin pada adanya karyawan yang mendapatkan tunjangan berupa bonus, kompensasi, liburan keluar negeri dan sebagainya, ini semata-mata untuk keperluan perusahaan dalam memotivasi karyawan dan juga dalam hal kedisiplinan kerja karyawan, PT Jasaraharja Putera Palembang sudah menjalankan kedisiplinan kerja dengan baik yang dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang
(Tahun 2015 – 2017)

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi Tahun			Jumlah Ketepatan Waktu
		Sakit	Izin	Alfa	
2015	40 Orang	56 Jam	72 Jam	168 Jam	296 Jam
2016	40 Orang	48 Jam	64 Jam	128 Jam	240 Jam
2017	40 Orang	56 Jam	56 Jam	104 Jam	216 Jam

Sumber: Data sekunder diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat absensi ketepatan waktu karyawan dari tahun 2015–2017 terus menurun. Menurunnya jumlah ketepatan waktu karyawan tersebut, dapat menjadikan pekerjaan tidak tertunda dan diselesaikan secara tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Jika jumlah ketepatan waktu karyawan terus meningkat, dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu.

PT Jasaraharja Putera Palembang memperhatikan masalah prestasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan dan diterapkan pada karyawan dilingkung kerja perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa prestasi kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor yang berupa penurunan jumlah ketepatan waktu karyawan. Maka penurunan tersebut dapat menguntungkan perusahaan dari segi pekerjaan menjadi tidak tertunda dan diselesaikan secara tepat waktu. Jika ketepatan waktu karyawan tersebut meningkat dapat merugikan perusahaan dan menjadikan pekerjaan tertunda tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa rumusan masalah yang peneliti ini untuk mengetahui (1) Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang (2) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan PT Jasaraharja Putera Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat oleh karena itu, manajemen sumberdaya manusia (MSDM) sangat berperan penting dan sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan yang optimal (Hasibuan, 2007).

Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi kerja

Handoko (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

2. Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian menurut Flippo dalam Sariyathi (2007) adalah:

- a. Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
- c. Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
- d. Sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kedisiplinan Kerja

1. Pengertian kedisiplinan kerja

Siagian (2003) mengemukakan bahwa disiplin adalah tingkatan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

2. Indikator kedisiplinan kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam mengukur kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Haries (2006) indikator disiplin kerja dapat diukur sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada peraturan
- b. Kehadiran
- c. Kepatuhan terhadap perintah pimpinan
- d. Kesanggupan menerima sanksi

Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Menurut pendapat Sedarmayanti (2004) kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurna akan tanggung jawa, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

2. Indikator kinerja karyawan

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Menuju kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan untuk perilaku pekerjaanya setiap hari.

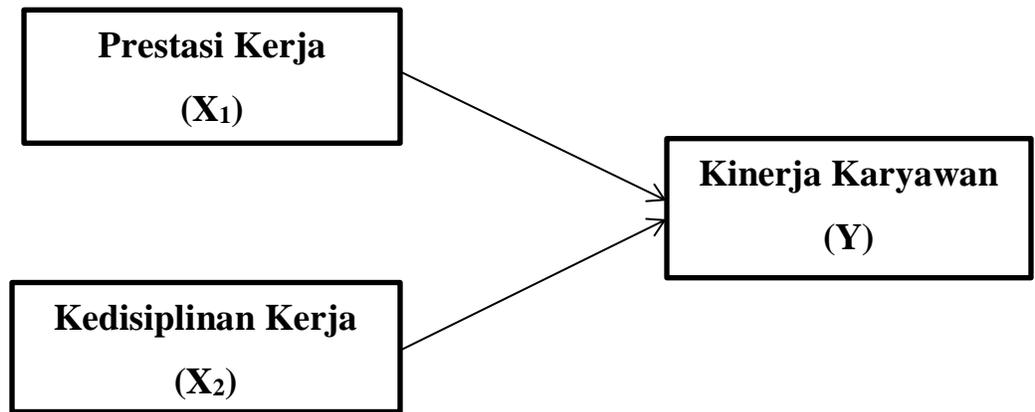
d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Kerangka pemikiran

. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti prestasi kerja dan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H₁: Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

H₂: Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang yang berjumlah 40 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Jumlah ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari populasi jumlah karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang. Penulis menggunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel tergantung dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai p dari One Sample Kolmogorov-Smirnov Test > 0,05, dan sebaliknya.

Sedangkan, *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan Scatter Plot. Pada Scatter Plot, apabila titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi.

2. Regresi Linier Berganda

Pengolahan data dalam penulisan ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis tersebut nantinya dapat diketahui variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

3. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan beberapa cara sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2012). Jika nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi pada uji F lebih dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya variabel-variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi (Priyatno, 2012). Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima (Priyatno, 2012). Jika nilai signifikansi pada uji T kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi pada uji T lebih dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Uji Koefisien Determinasi

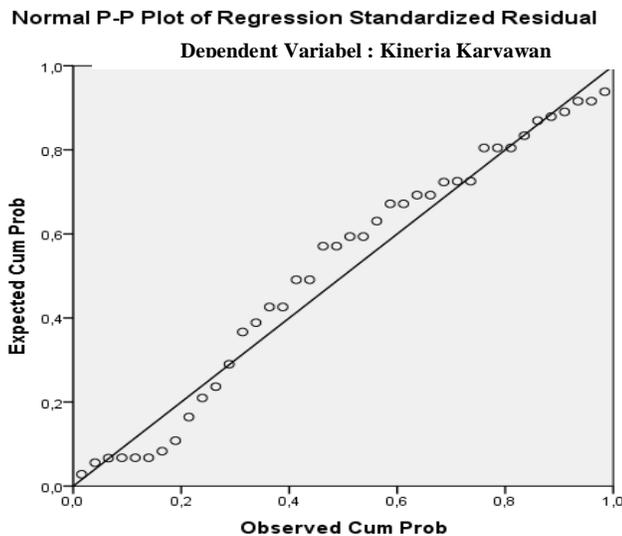
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut Merupakan Hasil dari Pengujian Metode Grafik.



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Gambar 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal sehingga data yang tersedia dapat digunakan dalam statistik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,132

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2- tailed) sebesar 0,132. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,132 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal dan data yang tersedia dapat digunakan dalam statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut Tabel 4.9 merupakan hasil pengujian multikolinearitas dengan melihat Nilai *Tolerance* dan VIF pada model regresi.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi Kerja (X_1)	,566	1,767
Kedisiplinaan Kerja (X_2)	,566	1,767

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* yaitu sebagai berikut:

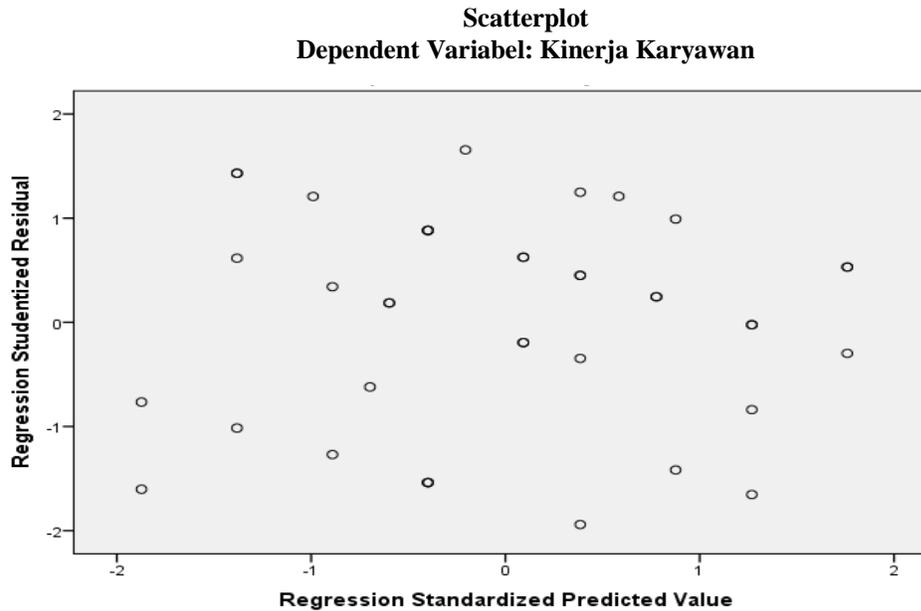
Tabel 4.10
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlations		
Model	Unstandardized Residual	
	t	sig
1 (Constant)		
Prestasi Kerja (X1)	1,000	,000
Kedisiplinan Kerja (X2)	,628	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Sedangkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot* yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.3 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Autokorelasi

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.560

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Interpretasi Output Uji Autokorelasi, yaitu

Dari Tabel 4.11 autokorelasi, didapat nilai d (Durbin-Watson) 1,560. Maka nilai $t = 40$, $k = 2$. Pada tabel Durbin-Watson dicari nilai d_l dan d_u pada $t = 40$ dan $k = 2$, yaitu nilai $d_l = 1,44214$ dan $d_u = 1,54436$. pada tabel diatas, nilai $d = 1,560$, hitung terlebih dahulu nilai $(4 - d) = 2,44$

a. deteksi autokorelasi positif:

jika $1,560 < 1,44214$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

jika $1,560 > 1,54436$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

jika $1,44214 < 1,560 < 1,54436$ maka pengujian tidak menyakinkan atau tidak dapat disimpulkan (Salah)

maksud diatas adalah, $dw: 1,560 > d_u: 1,54436$, maka tidak terdapat autokorelasi positif.

b. Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika $2,44 < 1,44214$ maka terdapat autokorelasi negatif (Salah)

Jika $2,44 > 1,54436$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif (Benar)

Jika $1,44214 < 2,44 < 1,54436$ maka pengujian tidak menyakinkan atau tidak dapat disimpulkan (Salah)

Maksud diatas adalah 4-DW 1,560 yaitu $2,44 > d_u 1,54436$, maka tidak dapat autokorelasi negatif.

Maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga dapat disimpulkan sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh prestasi kerja, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 didapatkan hasil pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Modal	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	22,997
Prestasi Kerja (X ₁)	,595
Kedisiplinan Kerja (X ₂)	-,264

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,997 + 0,595X_1 - 0,264X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 22,997 menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh prestasi kerja dan kedisiplinan kerja ,maka variabel kinerja karyawan (y) pada PT Jasaraharja Putera Palembang adalah positif, yaitu 22,997.
2. Koefisien regresi (b1) variabel prestasi kerja sebesar 0,595 nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel prestasi kerja dengan variabel kinerja karyawan yang artinya jika nilai variabel prestasi kerja naik sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,595. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel kedisiplinan kerja sebesar -0,264, nilai b2 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel kedisiplinan kerja dengan variabel kinerja karyawan yang artinya jika nilai variabel kedisiplinan kerja naik sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan turun sebesar 0,264. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari uji determinasi dihasilkan nilai R² sebagaimana dapa dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	Adjusted R Square
1	.953

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,953. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel prestasi kerja, kedisiplinan kerja, kinerja karyawan adalah sebesar 95,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 4,7persen adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang tidak disebutkan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Secara Simultan

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	399.666	.000 _b
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 tampak bahwa nilai F_{hitung} sebesar 399,666 lebih besar dari F_{tabel} yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 4,12 dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu dari tabel ANOVA, dapat dilihat besar signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,000 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($399,666 > 4,12$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Secara Parsial

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,518	,000
Prestasi Kerja (X_1)	3,236	,003
Kedisiplinan Kerja (X_2)	-1,648	,108

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 tampak bahwa nilai t hitung pada variabel prestasi kerja sebesar 3,236 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 0,312. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,236 > 2,028$) dan signifikansi ($0,03 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima jadi dapat disimpulkan

bahwa Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang

Nilai T_{hitung} pada variabel kedisiplinan kerja sebesar -1,648 lebih kecil dari T_{tabel} yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,028. Karena nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ (-1,648 < 2,028) dan signifikansi (0,108 > 0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil determinan kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (X_1) dan Kedisiplinan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasaraharja Putera Palembang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $399,666 > 4,12$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga, kesimpulannya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Prestasi kerja dan kedisiplinan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Prestasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan hasil dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,236 > 2,028$ atau nilai signifikan t sebesar $(0,03) < \alpha = 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif dan dapat menentukan perkembangan kariernya di masa yang akan datang. Karyawan yang memiliki keinginan pasti senantiasa bekerja keras sehingga tujuannya dapat terpenuhi, yaitu berupa promosi untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Sehingga apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawannya juga akan semakin tinggi.
2. Kedisiplinan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $-1,648 > 2,028$ atau nilai sig t $(0,108) < \alpha = 0,05$ sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima. Karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi akan cenderung tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga tidak dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan, tidak tercapainya target perusahaan ini merupakan indikator dari kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan disimpulkan dalam penelitian ini maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh kuat, oleh karena itu PT Jasaraharja Putera Palembang harus terus berusaha lebih mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Adapun yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga dapat membuat kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik dan juga dapat dengan cara memberikan sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan dan tidak disiplin.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Kedelapan). PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Prinyanto, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan Spss 20*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, (Cetakan Ketujuh Belas). Bandung: Alfabeta.
- Syadam Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, (Cetakan ketiga). Jakarta: Djambatan.

