
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG
KABUPATEN LANGKAT****SRI RAHAYU, SE., MM.**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRAK**

Pelaksanaan pekerjaan oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia, dimana suasana batin dan psikologis seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya berpengaruh besar pada pelaksanaan tugasnya. Suasana batin berpengaruh terhadap gairah kerja dan dari segi psikologis menunjukkan kenyataan bahwa semangat dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. 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 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.517 > 3,150$). Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.449 > 1,671$). Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.013 > 1,671$). 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.

Kata kunci : Motivasi; Disiplin; Prestasi Kerja

BAB I PENDAHULUAN**A. Latar Belakang Masalah**

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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat 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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat 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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat 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

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk membahas topik ini dalam bentuk karya ilmiah berbentuk tesis dengan judul : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan sumbangan pikiran berupa saran atau masukan yang konstruktif bagi di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat tentang motivasi dan disiplin karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja .
2. Sebagai bahan perbandingan antara ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dengan pengaplikasian di lapangan kerja,
3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoretis

1. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2001:193), 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.

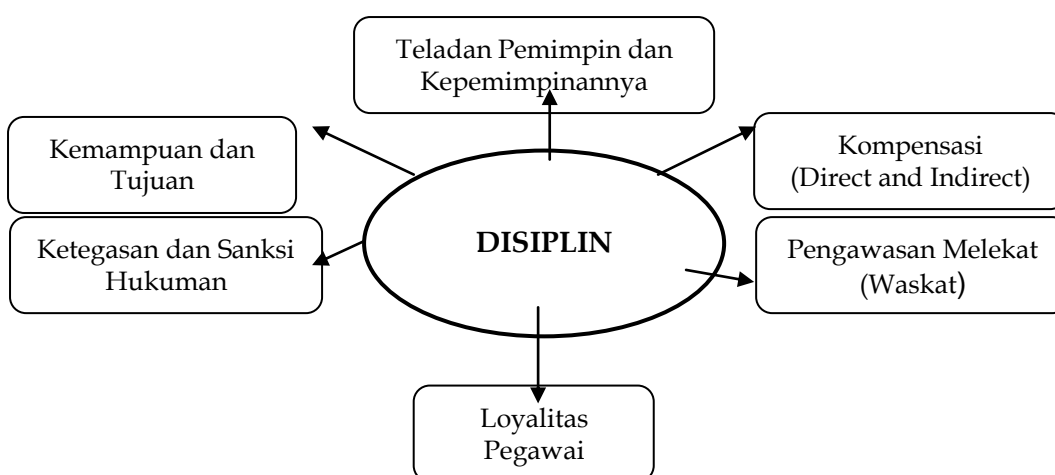
Menurut Handoko (2000:187), disiplin adalah merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. Sedangkan Simamora (2005:85), disiplin adalah merupakan manajemen untuk mendorong para anggota orang memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut atau suatu bentuk pelatihan yang 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.

Oleh karena itu ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan disuatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Pada Gambar 2.3. dibawah ini dapat dilihat tentang konsep disiplin.



Gambar 2.1. Konsep disiplin

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan organisasi. JTabel 2.1. dibawah ini menunjukkan pembagian tanggung jawab yang mungkin untuk disiplin karyawan antara unit SDM dengan manajer.

Tabel 2.1.
Pembagian umum dalam tanggung jawab
akan hak-hak karyawan dan disiplin

Unit Sumber Daya Manusia	Manajer
Merancang prosedur SDM yang mempertimbangkan hak-hak karyawan	Memiliki pengetahuan mengenai kebijakan dan peraturan SDM
Merancang disiplin progresif jika nonserikat pekerja	Membuat keputusan disiplin
Melatih para manajer dalam penggunaan proses disiplin	Memberti tahu karyawan yang melanggar kebijakan dan peraturan
Membantu para manajer dalam pengadministrasian disiplin	Mendiskusikan tindak lanjut disiplin kepada karyawannya

Sumber : Hasibuan (2001:233)

2. Pengertian Motivasi

Menurut Gomes (2005 :179), kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2. Kaitan antara motivasi dan kepuasan kerja

M O T I V A S I	KEPUASAN		
	Tinggi	I Nilai positif bagi organisasi dan bagi karyawan	III Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan
Rendah	II Nilai negatif bagi organisasi dan positif bagi karyawan	IV Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan	

Sumber : Gomes (2005 :132)

Keterangan :

- Kuadran pertama menunjukkan keadaan yang ideal, dimana karyawan dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai yang positif baik terhadap individu karyawan maupun terhadap organisasi.
- Kuadran kedua menunjukkan keadaan dimana karyawan motivasinya tinggi akan tetapi tidak puas terhadap pekerjaannya.
- Dalam kuadran ketiga menunjukkan keadaan dimana karyawan tidak termotivasi oleh segala kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- Kuadran keempat menunjukkan keadaan yang paling buruk, dimana karyawan dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu karyawan maupun terhadap organisasi.

3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:150) motivasi digolongkan atas 2 (dua) bagian yaitu:

- Motivasi Positif (*Motivation Positive*)
- Motivasi Negatif (*Motivation Negative*)

4. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:152) ada 3 teori penting tentang kepuasan yaitu:

4.1. Teori Hirarki Kebutuhan

Ada lima macam kebutuhan manusia :

- Kebutuhan Fisik dan Biologis (*Physiological Needs*)
- Kebutuhan keselamatan & keamanan (*Safety and Security Needs*)

- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Estern Needs*)
- e. Kebutuhan akan pernyataan diri (*Self-Actualization Needs*)

4.2. Teori Dua Faktor

Apabila kedua ini dapat diperhatikan dengan baik maka pelaksanaan kerja akan berjalan dengan baik.

- a) Faktor Syarat-Syarat Kerja (*Hygiene*)
- b) Faktor Pendorong (*Motivator*)

4.3. Teori Prestasi

Teori prestasi mempunyai ciri-ciri tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

- a. Menyukai pengembalian resiko yang layak, menyukai suatu tantangan, dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- b. Mempunyai tanggung pribadi bagi hasil yang dicapai.
- c. Memiliki hubungan yang kuat akan umpan balik terhadap apa yang telah dikerjakan
- d. Memiliki keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasional

5. Tujuan Pelaksanaan Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan produktivitas kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

7. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Thoha (2000:183), 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 diwaktu mendatang.

Ada beberapa aspek yang harus mendukung antara lain :

- a. Gaji
- b. Fasilitas
- c. Rekreasi
- d. Promosi

Penilaian hasil kerja adalah suatu proses dimana melalui ini organisasi dapat menetapkan dari pekerjaan yang dikerjakan dan mencoba untuk mengembangkan pekerjaan sebenarnya,

8. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Kegunaan dari penilaian prestasi kerja menurut Saydan (2006:99) dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

- g. Ketidak akuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal

Sedangkan tujuan-tujuan penilaian hasil kerja menurut Triton (2005:103) adalah sebagai berikut :

- a. Menilai hasil kerja karyawan.
- b. Karyawan memperoleh pengertian yang lebih baik
- c. Penilaian itu menguntungkan karyawan dan penilaian.
- d. Karyawan menyumbang untuk menyusun sasaran-sasaran.
- e. Dengan penilaian hasil kerja karyawan memperoleh informasi tentang kemajuan dan masa depannya.
- f. Komentar karyawan merupakan alat penilaian untuk menjadi penilai dan manajer yang efektif.
- g. Penilaian karier berakhir dengan pengertian dan persetujuan yang terjadi dimasa lampau dan harapan karyawan dimasa depan.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Jalan Binjai Kuala Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat yang berjumlah 171 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang yaitu lebih kurang 46% dari total populasi dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Interview
2. Kuisisioner/Angket
3. Studi Perpustakaan

D. 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 : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi kuesioner.

DESKRIPSI DATA**A. Gambaran Umum PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat**

PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat di pimpin seorang Manajer. Sebagai Pimpinan PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat yang melaksanakan pengelolaan/manajemen seluruh kegiatan Kebun di Bidang Tanaman, Produksi, Teknik, 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).

BAB V ANALISIS DAN EVALUASI**A. Analisis Data**

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

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

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

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong -2012

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

2. Identitas responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5.2. 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	53.16
5.	S-1	22	15.19
T o t a l		79	100,00

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong -2012

Berdasarkan tabel diatas 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 (15,19%).

3. Hasil Angket Variabel Penelitian

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

3.1. Skor angket variabel motivasi (X1).

Tabel 5.3. Skor angket variabel motivasi

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	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. Langkat Nusantara Kepong -2012

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No.1. : Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berpedoman kepada ketentuan atau peraturan yang ada. Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (29.11%), setuju 52 orang (65.82%), dan kurang setuju 4 orang (5.06%).
2. Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Gaji yang diterima setiap bulannya sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang karyawan miliki. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (20.25%), setuju 40 orang (50.63%), dan kurang setuju 15 orang (18.99%) serta tidak setuju 8 orang (10.13%).
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Sanksi atau hukuman sebaiknya diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja rendah. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (21.52%), setuju 44 orang (55.70%), kurang setuju 12 orang (15.19%), tidak setuju 5 orang (6.33%) dan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang (1.27%).
4. Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Jaminan kesehatan untuk karyawan dan anggota keluarga yang ada selama ini sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 28 orang (35,44%), setuju 46orang (58,23%), dan kurang setuju 2 orang (2,53%)
5. Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan selama ini sudah sesuai dengan job description yang ada. Responden yang menjawab sangat setuju 35 orang (44.30%), setuju 42 orang (53.16%), dan kurang setuju 2 orang (2.53%)
6. Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Karyawan selalu memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Responden yang menjawab sangat setuju 41 orang (51.90%), setuju 38 orang (48.10%), .

7. Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Karyawan sering berkomunikasi dengan rekan sejawat sehingga menambah motivasi dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (39,24%), setuju 43 orang (54.43%), dan kurang setuju 5 orang (6.33%).
8. Jawaban responden pertanyaan No. 8 : Sistem komunikasi yang ada di perusahaan sudah dapat mendukung terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari. Responden yang menjawab sangat setuju 36 orang (45.57%), setuju 42 orang (53.16%), dan kurang setuju 1 orang (1.27%).
9. Jawaban responden pertanyaan No. 9 : Pimpinan selalu memberikan memotivasi kepada karyawan bawahan secara langsung. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (17.72%), setuju 28 orang (35.44%), kurang setuju 25 orang (31.65%), tidak setuju 9 orang (11.39%) dan sangat tidak setuju 3 orang (3,80%).
10. Jawaban responden pertanyaan No.10 : Pekerjaan yang dibebankan atasan dapat karyawan selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (37.97%), setuju 36 orang (45.57%), dan tidak setuju 2 orang (2.53%)

3.2. Skor Angket Variabel Disiplin (X2).

Tabel 5.4. Skor Angket Variabel Disiplin

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	37.97	46	58.23	3	3.80	0	0	0	0	79	100
2	21	26.58	52	65.82	4	5.06	2	2.53	0	0	79	100
3	17	21.52	56	70.89	4	5.06	2	2.53	0	0	79	100
4	16	20.25	43	54.43	16	20.25	2	2.53	0	0	79	100
5	10	12.66	41	51.90	21	26.58	3	3.80	4	5.06	79	100
6	33	41.77	44	55.70	1	1.27	1	1.27	0	0	79	100
7	5	6.33	7	8.86	25	31.65	25	31.65	17	21.52	79	100
8	45	56.96	43	53.04	0	0	0	0	0	0	79	100
9	10	12.66	47	59.49	17	21.52	3	3.80	0	0	79	100
10	25	31.65	45	56.96	7	8.86	2	2.53	0	0	79	100

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong -2012

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No. 1 : Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya akan mencerminkan tingkat disiplin karyawan tersebut. Responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (37.97%), setuju 46 orang (58.23%), dan kurang setuju 3 orang (3.80%).
2. Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Perhatian pimpinan akan meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (26.58%), setuju 52 orang (65.82%), kurang setuju 4 orang (5.06%) dan tidak setuju 2 orang (2.53%)
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Waskat yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (21.52%), setuju 56 orang (70.89%), kurang setuju 2 orang (2.53%).
4. Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Sanksi hukuman akan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (20.25%), setuju 43 orang (54.43%) dan kurang setuju 16 orang (20.25%) serta tidak setuju 2 orang (2.53%).
5. Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Disiplin yang baik dari karyawan sebaiknya dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Responden yang menjawab sangat setuju 10

- orang (12.66%), setuju 41 orang (51.90%), kurang setuju 21 orang (26,58%), tidak setuju 3 orang (3,80%) dan sangat tidak setuju 4 orang (5.06%).
6. Jawaban responden pertanyaan No.6 : Teladan seorang pimpinan akan meningkatkan disiplin karyawan. Responden yang menyatakan sangat setuju 33 orang (41.77%), setuju 44 orang (55.70%), kurang setuju dan tidak setuju masing-masing 1 orang (1.27%).
 7. Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Balas jasa ikut mempengaruhi disiplin karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (6.33%), setuju 7 orang (8.86%), kurang setuju dan tidak setuju masing-masing 25 orang (31.65%) dan sangat tidak setuju 17 orang (21,52%)
 8. Jawaban responden pertanyaan No. 8 : Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 45 orang (56.96%), dan setuju 34 orang (53.04%).
 9. Jawaban responden pertanyaan No. 9 : Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin yang baik. Responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang (12.66%), setuju 47 orang (59.49%), kurang setuju 17 orang (21.52%), dan tidak setuju 3 orang (3.80%).
 10. Jawaban responden pertanyaan No. 10 : Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin yang baik. Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (31.65%), setuju 45 orang (56.96%), kurang setuju 7 orang (8,88%) dan tidak setuju 2 orang (2.53%).

3.3. Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5.5. 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	21.52	7	8.86	79	100
2	20	25.32	57	72.15	2	2.53	0	0	0	0	79	100
3	21	26.58	52	65.82	4	5.06	0	0	0	0	79	100
4	35	44.30	41	51.90	2	2.53	1	1.27	0	0	79	100
5	10	12.66	53	67.09	12	15.19	2	2.53	2	2.53	79	100
6	12	15.19	47	59.49	18	22.78	1	1.27	1	1.27	79	100
7	8	10.13	41	51.90	24	30.38	3	3.80	3	3.80	79	100
8	22	27.85	48	60.76	4	5.06	2	2.53	3	3.80	79	100
9	3	3.80	40	50.63	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. Langkat Nusantara Kepong -2012

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No. 1 : Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui bagaimana tugas-tugas dalam perusahaan itu telah dilaksanakan oleh karyawan yang bersangkutan. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (3.80%), setuju 22 orang (27.85%), kurang setuju 30 orang (37.97%), tidak setuju 17 orang (21.52%) dan sangat tidak setuju 7 orang (8.86%).
2. Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk melihat apakah karyawan perlu diberikan tugas lain yang lebih sesuai dengan kemampuannya, bakatnya, dan sebagainya. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (25.32%), setuju 57 orang (72.15%), dan kurang setuju 2 orang (2.53%).
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Berdasarkan pada penilaian prestasi kerja maka perusahaan dapat menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan.

- Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (26.58%), setuju 52 orang (65.82%), dan kurang setuju 4 orang (5.06%).
4. Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Penilaian prestasi kerja sebagai perencanaan untuk memberikan keputusan sistematis terhadap keputusan peningkatan gaji karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 35 orang (44.30%), setuju 41 orang (51,90%), kurang setuju 2 orang (2.53%) dan tidak setuju 1 orang (1.27%).
 5. Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Penilaian prestasi kerja sebagai perencanaan untuk memberitahukan kepada karyawan tentang bagaimana pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (12.66%), setuju 53 orang (67.09%), kurang setuju 12 orang (15,19%), tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 2 orang (2.53%).
 6. Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Penilaian prestasi kerja karyawan dapat menimbulkan kepuasan, kesenangan dan ketenangan kerja karena timbulnya kesadaran bahwa ia mendapat penilaian yang selaras dengan prestasi kerjanya. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (15.19%), setuju 47 orang (59.49%), kurang setuju 18 orang (22,78%), tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 1 orang (1.27%).
 7. Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Penilaian prestasi kerja merupakan dorongan atau stimulasi untuk mengadakan koreksi dari kesalahan maupun kekurangan dan menjadi pendorong pula dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (10,13%), setuju 41 orang (51,90%), kurang setuju 24 orang (30.36%), tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 3 orang (3.80%)
 8. Jawaban responden pertanyaan No.8 : Penilaian prestasi kerja dapat menghasilkan kepercayaan dan penghargaan yang wajar dari pimpinan atau perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (27,85%), setuju 48 orang (60.76%), kurang setuju 4 orang (5.06%), tidak setuju 2 orang (2.53%) dan sangat tidak setuju 3 orang (3.80%).
 9. Jawaban responden pertanyaan No. 9 : Penilaian prestasi kerja dapat menetapkan lebih lanjut tentang perkembangan dari karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (3.80%), setuju 40 orang (50.63%), kurang setuju 25 orang (31.65%), tidak setuju 5 orang (6.33%) dan sangat tidak setuju 6 orang (7.59%).
 10. Jawaban responden pertanyaan No. 10 : Penilaian prestasi kerja dapat mengukur apakah karyawan sudah cocok dengan tugas yang dibebankan . Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (3,80%), setuju 45 orang (56.96%), kurang setuju 23 orang (29.11%). Tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 4 orang (5.06%).

4. 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.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 5.6. Out put uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	10

	Item-Total Statistics		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

Sumber : Hasil Pengolahan Data-Tahun 2012

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).

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin

Tabel 5.7. Out put uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Item-Total Statistics

	Item-Total Statistics		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-Tahun 2012

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

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5.8. Out put uji validitas dan reliabilitas prestasi kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

	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-Tahun 2012

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).

5. Uji Normalitas Data

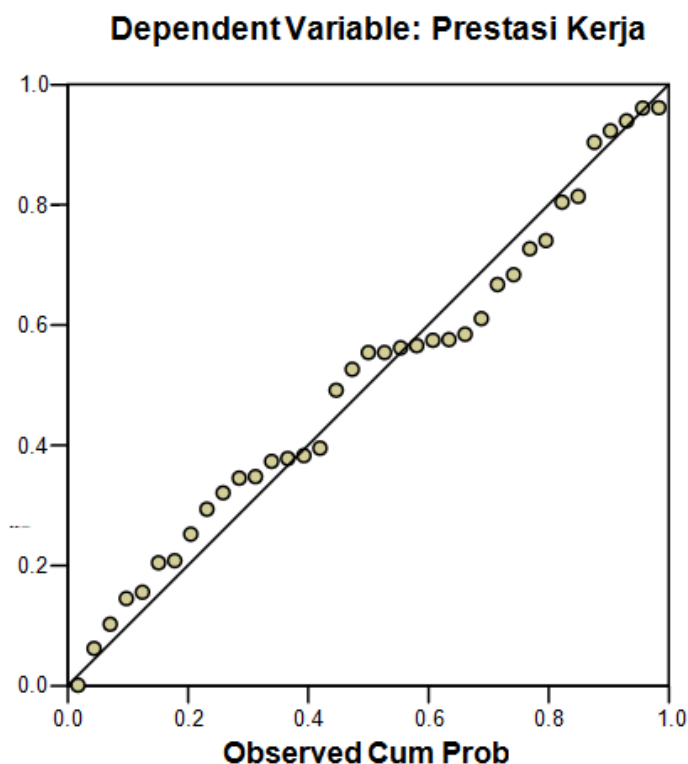
Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 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 out put 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 5.1. dibawah ini.



Gambar 5.1. Normalitas Data

6. 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 (2004:203), 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 5.11 dibawah ini.

Tabel 5.9. Uji multikolinearitas

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

Sumber : Hasil Penelitian-2012 (Data diolah)

7. Uji Heteroskedastisitas

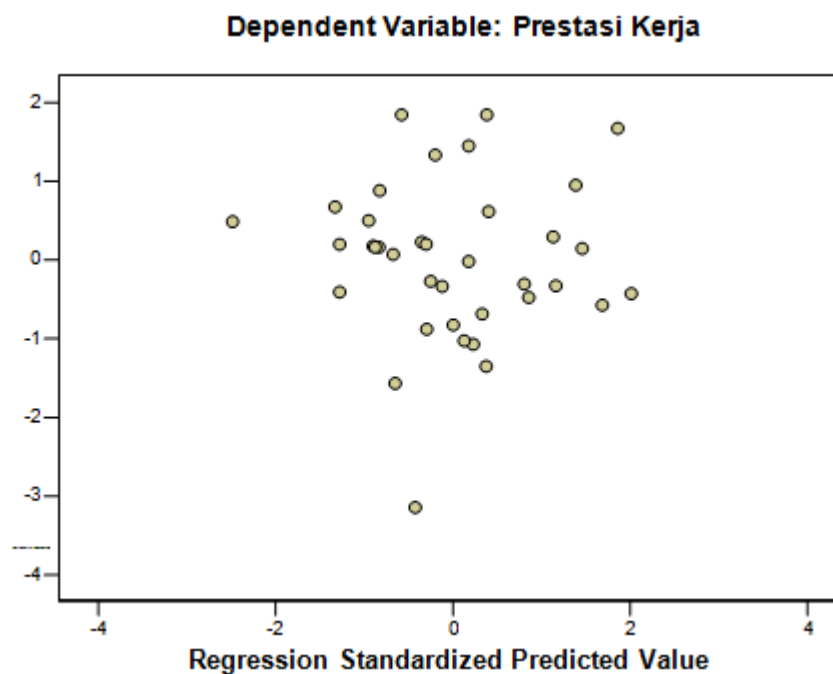
Pengujian *heteroskedastisitas* untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

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 (2004:208), 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 5.2. dibawah ini :



Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas

B. 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 :

1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

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 5.10. Hasil uji statistik koefisien regresi

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

Sumber : Hasil Penelitian-2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.10. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 18.650 + 0.155X_1 + 0.689X_2 + \epsilon.$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

Koefisien regresi X2 (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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.11. 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 (Data diolah)

Pada tabel 5.11 diatas 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 H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. 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 H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. 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. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat.

4. 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 diwaha ini.

Tabel 5.12. Model Summary

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

Sumber : Hasil Penelitian-2009 (Data diolah)

Nilai Adjusted R *Square* pada tabel diatas adalah 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat 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.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.517 > 3,150$).
2. Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($4.449 > 1,671$).
3. Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($4.013 > 1,671$).
4. 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud memberikan saran atau masukan yang mungkin bermanfaat antara lain :

1. PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat kiranya terus memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang berprestasi.
2. PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat sebaiknya memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan

3. PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat sebaiknya sering memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya tentang perkebunan.
4. PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat sebaiknya memberikan sanksi yang mendidik bagi karyawan yang kurang disiplin.
5. PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat sebaiknya 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

- Barker, Alan (2002), **Mengelola Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa Andi PT. Gramedia, Jakarta.
- Cascio, Wayne F (2000), **Managing Human Resources**, 4th Edition, Mac Graw-Hill USA.
- Dessler, Garry (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa Hermaya PT. Preshelindo, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko T, Hani (2000), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2001), **Manajemen Sumber Daya manusia**, Bumi Akasara Jakarta.
- Komaruddin (2002), **Ensiklopedia Manajemen**, Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex, S (2000), **Manajemen Personalia**, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alih bahasa oleh Benyamin, (2004), **Manajemen**, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta
- Saydan Gauzali (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesatu, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, Henri (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan I, Bumi Aksara Jakarta.
- Suharyadi, Purwanto, SK (2004), **Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Buku II, Salemba Empat Jakarta.
- Thoha, Miftah (2000), **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Rajawali Jakarta
- Triton PB (2005), **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Tugu Yogyakarta
- _____ (2006), **SPSS 13,00 Terapan**, Riset Statistik Parametrik, Andi, Yogyakarta