

# Management Insight

## Jurnal Ilmiah Manajemen

**Karina Ayu Pribadi  
Kamaludin**

Prediksi Kondisi *Financial Distress* Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

**Heni Suspita  
Slamet Widodo**

Kepemimpinan di PT. Lautan Berlian Utama Motor: Studi Deskriptif Kualitatif di Kantor Cabang Bengkulu

**Bambang Suseno  
Ridwan Nurazi**

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Farmasi yang *Go Public* Tahun 2006-2009

**Karona Cahya Susena**

Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* dan *Good Corporate Governance* Pada PT. Bank Bengkulu

**Gebby Fitriana  
Paulus Suluk Kananlua**

Pengaruh Frekuensi Perdagangan, Volume Perdagangan dan Kapitalisasi Pasar Terhadap *Return Saham* LQ 45 di BEI

**Muchtar Effendi  
Praningrum**

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Agung Automall Bengkulu

**Dwita Sastiyana  
Kamaludin**

Analisis Kinerja Saham Sebelum dan Sesudah *Reverse Stock Split* di Bursa Efek Indonesia

**Fahrudin JS Pareke**

Peran-Peran Baru Manajemen Sumberdaya Manusia

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jalan Raya Kandang Limun, Bengkulu  
Telpon 0736-21170**



# Management Insight

## Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1978-3884



Penanggung-jawab : Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.

Ketua Dewan Editor : Dr. Fahrudin Js Pareke, SE., M.Si.

Dewan Editor : 1. Dr. Drs. Syaiful Anwar AB., SU.  
2. Dr. Kamaludin, SE., MM.  
3. Dr. Efed Darta Hadi, SE., MBA.  
4. Dr. Drs. Darmansyah, MM.

### Dewan Pakar:

- |   |  |
|---|--|
| 1. Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.      | Universitas Bengkulu                   |
| 2. Prof. Dr. H. Suryana Sumantri, S.Psi., MT. | Universitas Padjadjaran Bandung        |
| 3. Prof. Dr. H. Moeljadi, SE., M.Si., M.Sc.   | Universitas Brawijaya Malang           |
| 4. Asmai Ishak, M.Bus., Ph.D.                 | Universitas Islam Indonesia Yogyakarta |
| 5. Yunizar, SE., M.Sc., Ph.D.                 | Universitas Padjadjaran Bandung        |
| 6. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D             | Universitas Islam Indonesia Yogyakarta |
| 7. Slamet Widodo, SE., MS., Ph.D.             | Universitas Bengkulu                   |
| 8. Dr. Suherman, SE., M.Si.                   | Universitas Negeri Jakarta             |
| 9. Dr. Suharnomo, SE., M.Si.                  | Universitas Diponegoro Semarang        |
| 10. Dr. Ansir, SE., M.Si.                     | Universitas Haluuleo Kendari           |

Sekretaris Administrasi : Rina Suthia Hayu, SE., MM.

Staf Administrasi : 1. Sefrianti Eka Putri, SE., M.Si.  
2. Anggri Puspitasari, SE., M.Si.

### Alamat Redaksi

Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jl. Raya Kandang Limun Bengkulu  
Telpon 0736-21170

# Management Insight

## Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1978-3884



Volume 6, Nomor 1, April 2011

- |  |          |
|--|----------|
| Prediksi Kondisi <i>Financial Distress</i> Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia<br><i>Karina Ayu Pribadi &amp; Kamaludin</i>                     | 1 - 17   |
| Kepemimpinan di PT. Lautan Berlian Utama Motor: Studi Deskriptif Kualitatif di Kantor Cabang Bengkulu<br><i>Heni Suspita &amp; Slamet Widodo</i>                         | 18 - 30  |
| Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Farmasi yang <i>Go Public</i> Tahun 2006-2009<br><i>Bambang Suseno &amp; Ridwan Nurazi</i>                | 31 - 40  |
| Pelaksanaan Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Pada PT. Bank Bengkulu<br><i>Karona Cahya Susena</i>   | 41 - 52  |
| Pengaruh Frekuensi Perdagangan, Volume Perdagangan dan Kapitalisasi Pasar Terhadap <i>Return Saham</i> LQ 45 di BEI<br><i>Gebby Fitriana &amp; Paulus Suluk Kananlua</i> | 53 - 66  |
| Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Agung Automall Bengkulu<br><i>Muchtar Effendi &amp; Praningrum</i>                      | 67 - 76  |
| Analisis Kinerja Saham Sebelum dan Sesudah Reverse Stock Split di Bursa Efek Indonesia<br><i>Dwita Sastiyana &amp; Kamaludin</i>   | 77 - 92  |
| Peran-Peran Baru Manajemen Sumberdaya Manusia<br><i>Fahrudin JS Pareke</i>   | 93 - 105 |



# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. AGUNG AUTOMALL BENGKULU

**Muchtar Effendi & Praningrum**

*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*

**ABSTRACT.** *The research aimed to analyze the influence of work motivation, discipline and ethic towards work performance of the employees of PT. Agung Automall at Bengkulu Branch Office. The research has used survey method, which is the information has collected from the respondents by questioners as a tool to collect primary data. Sample in the research is whole marketing employees of PT. Agung Automall at Bengkulu Branch Office which amount to 32 people. Data source that has obtained in the research is primary data, in order to statistically data sampling, it has scored each question in the questioner which raised to responders. The research used Likert Scale (5 points). The analysis tool that has used is qualitative and quantitative analysis. Qualitative analysis has used frequency distribution and quantitative analysis has used multiple regressions, multiple determination coefficients, correlation coefficient and F test and t test. Conclusion of the research shown that motivation ( $X_1$ ), discipline ( $X_2$ ) and work ethic ( $X_3$ ) both partially and generally have positive and significant influence towards work performance of the employees. The result has expecting the leaders to more motivate their subordinates so they can work better, and upgrading discipline of the employees by affirming again in executing duty from superior. Appreciate every work of the employees so they can be more motivated in work, and interlace good relation between leader and subordinates. It is aimed to increase work performance of the employee in coming periods. To the next researcher, further research has expected to include more variables, factors and other indicators that has not described in this research.*

**Keywords:** *motivation, discipline, work ethic, work performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, sumber daya manusia adalah aset tak ternilai yang menjadi motor penggerak organisasi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang prima sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Prestasi kerja menjadi fokus perhatian bagi organisasi yang ingin mencapai eksistensi berkelanjutan. Untuk itulah organisasi harus menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Secara teoritis, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah memiliki sikap mental yang baik. Menurut Unit Produktivitas



nasional Depnaker (1995:23) sikap mental dapat berupa : motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja jika dilaksanakan dengan baik dan sebaliknya jika pelaksanaannya kurang baik maka justru akan menurunkan prestasi kerja. Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan atau prestasi (Handoko, 1993:252). Menurut Martoyo (2000:134), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang pada akhirnya mencapai suatu prestasi yang diharapkan.

Sikap dan etika kerja dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan prestasi kerja, Anoraga dan Suyuti (1995:123). PT. Agung Automall Bengkulu merupakan satu-satunya penyalur resmi kendaraan bermerek Toyota yang bergerak dibidang barang dan jasa, mencakup seluruh wilayah Provinsi Bengkulu. PT Agung Automall Bengkulu memiliki beberapa unit kerja yang disebut divisi yaitu :

1. Divisi Marketing
2. Divisi Bengkel
3. Divisi Suku Cadang
4. Divisi Administrasi dan Keuangan

Setiap divisi memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing, sehingga memerlukan perhatian serta fasilitas dan penanganan yang berbeda pula. Karena akan berkaitan dengan sikap mental yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. PT. Agung Automall Bengkulu melihat prestasi kerja karyawan sering kali hanya melalui hasil akhir dari pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai tolak ukur.

Pada penelitian ini penulis memilih divisi marketing sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan tugas dan tanggungjawab yang berkaitan langsung dengan konsumen yang memiliki karakter serta watak yang berbeda. Berdasarkan wawancara langsung kepada beberapa karyawan marketing didapatkan informasi bahwa dalam satu tahun yang lalu divisi marketing mengalami pasang surut dalam pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingkat absensi karyawan yang tidak masuk meningkat menggambarkan menurunnya disiplin karyawan, serta etika kerja karyawan semakin merosot sehingga hubungan kerja dengan sesama karyawan terasa tidak harmonis karena terjadi persaingan yang tidak sehat dalam pencapaian target. Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang tinggi dalam mentaati segala peraturan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dengan dugaan bahwa terjadinya pasang surut dalam pencapaian target penjualan disebabkan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja karyawan terhadap hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang ada dalam organisasi sehingga menghambat upaya pencapaian prestasi kerja karyawan PT. Agung Automall Bengkulu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah ada pengaruh Motivasi kerja karyawan, Disiplin kerja karyawan, dan Etika Kerja karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Agung Automall Bengkulu 2) Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Agung Automall Bengkulu 3) Apakah ada pengaruh Disiplin kerja karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Agung Automall Bengkulu 4) Apakah



ada pengaruh Etika Kerja karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Agung Automall Bengkulu.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Berdasarkan pendapat Umar (2002), bahwa "rancangan riset yang baik merupakan perpaduan dari analisa deskriptif dan analisa kuantitatif yang saling melengkapi". Metode yang digunakan adalah metode sensus, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpulan data pokok.

### Definisi Operasional

**Prestasi kerja.** Prestasi kerja adalah persepsi pimpin terhadap kemampuan karyawan PT. Agung Automall Bengkulu dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Indikator yang dapat diukur dari prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Karyawan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.
- 2) Pelimpahan tugas dan wewenang yang diinginkan oleh pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan dengan baik.
- 3) Karyawan mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.
- 4) Karyawan mampu untuk diajak kerjasama, baik dengan pimpinan atau rekan sekerja guna pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik pada bidang masing-masing tanpa harus banyak bertanya kepada pimpinan.
- 6) Karyawan memiliki tingkat kemangkiran/absensi dalam batas wajar berdasarkan peraturan yang berlaku didalam organisasi.

**Motivasi Kerja.** Motivasi kerja yaitu menyangkut dorongan dan semangat kerja karyawan dalam pemenuhan kebutuhan. Adapun pengertian dari indikator yang diukur untuk menilai motivasi kerja karyawan:

- 1) Psikologi, yaitu kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, kebutuhan dan fasilitas dikala sakit terjamin.
- 2) Keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3) Sosial, yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- 4) Penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.

**Disiplin Kerja.** Disiplin kerja yaitu ketaatan pada peraturan dan kesanggupan menjalankan tugas. Disiplin kerja tidak selalu dapat diukur hanya dengan menggunakan para meter konvensional yang didasarkan pada jumlah hari kerja dan jam kerja yang dijalani oleh karyawan ataupun pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Adapun pengertian dari indikator yang diukur untuk menilai disiplin kerja karyawan:

- 1) Kepatuhan terhadap atasan adalah kepatuhan karyawan untuk mengerjakan perintah dari atasan



- 2) Kepatuhan terhadap aturan pekerjaan adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja
- 3) Kepatuhan terhadap waktu kerja adalah kepatuhan karyawan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja
- 4) Kepatuhan terhadap sanksi atas pelanggaran adalah kepatuhan karyawan untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran dalam bekerja
- 5) Terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik

**Tabel 1**  
**Variabel penelitian dan indikator penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Prestasi Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Pelimpahan Tugas dan Wewenang</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Pengetahuan Tentang Pekerjaan</li> <li>• Tingkat Kemangkiran Tingkat Absensi Karyawan</li> </ul>	Martoyo (2000:97)
2	Motivasi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psikologi</li> <li>• Keamanan</li> <li>• Sosial</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Aktualisasi Diri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathus dan Jackson (2001:89)</li> <li>• Teori Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow</li> </ul>
3	Disiplin Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan Terhadap Atasan</li> <li>• Kepatuhan Terhadap Aturan Pekerjaan</li> <li>• Kepatuhan Terhadap Waktu</li> <li>• Kepatuhan Terhadap Sanksi</li> </ul>	I. HamHandoko (1995:25)
4	Etika Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap dan Prilaku Karyawan Dalam Menjalin Hubungan Kerja Dengan Sesama Karyawan</li> <li>• Sikap dan Prilaku Karyawan Dalam Menjalin Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Pihak Manajemen</li> </ul>	Anoraga dan Suyun (1995:25)

### Etika kerja

Etika kerja yaitu menyangkut perilaku dan sikap karyawan dalam hal hubungan kerja, ini sangat penting karena dengan adanya hubungan kerjasama yang selaras dan serasi antara sesama karyawan maka prestasi kerja juga akan semakin tinggi. Adapun pengertian dari indikator yang diukur untuk menilai etika kerja karyawan:

- 1) Sikap dan perilaku bersahabat dalam menjalin hubungan kerja dengan sesama karyawan sehingga tercipta kondisi keakraban kerja antara sesama karyawan.



- 2) Sikap dan perilaku karyawan dalam menjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pihak manajemen adalah kondisi keakraban kerja antara karyawan dengan pihak manajemen.
- 3) Dalam bekerja selalu menghargai manajemen
- 4) Tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan

### **Metode Penetapan Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan divisi marketing PT. Agung Automall Bengkulu berjumlah 32 Orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus, yaitu menganalisis seluruh anggota populasi sebagai responden, (Umar, 2008:150). Responden diambil dengan cara pemberian kuisioner langsung kepada seluruh karyawan yang terdapat pada divisi marketing dimana jawaban yang diberikan oleh responden sudah tersedia.

### **Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Umar (1997:43 ) bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari individu/perorangan seperti hasil pengisian kuisioner. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang disebarakan pada karyawan PT. Agung Automall Bengkulu.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Teknik kuisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan/menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberika respon terhadap daftar pertanyaan tersebut (Umar,1997 ).

### **Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. **Metode Analisis kualitatif.** Merupakan metode analisis yang memberikan penjelasan-penjelasan dan melukiskan secara sistematis mengenai masalah-masalah yang diteliti dengan mengumpulkan informasi-informasi yang aktual guna menggambarkan atau melukiskan fenomena yang terjadi
2. **Metode Analisis Kuantitatif.** Merupakan metode analisis yang menggunakan angka-angka atau perhitungan statistik. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan etika kerja (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, dengan uji yang dilakukan adalah Uji F dan Uji t.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a. = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien variabel X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien variabel X<sub>3</sub>

X<sub>1</sub> = Variabel pengaruh motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Variabel pengaruh disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Variabel pengaruh etika kerja



Untuk mengetahui kontribusi variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan etika kerja (X3), terhadap prestasi kerja secara bersama-sama digunakan koefisien determinasi berganda dengan menggunakan program SPSS.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan etika kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) digunakan uji F dengan program SPSS. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut : Jika nilai F hitung dengan level signifikan  $< 0.05$  maka ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari koefisien regresi secara parsial dilakukan uji t yang dihitung dengan program SPSS. Dengan kriteria pengujian

sebagai berikut : Jika nilai t hitung dengan level signifikan  $< 0,05$  maka ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Tata Usaha PT Agung Automall Cabang Bengkulu jumlah karyawannya adalah sebanyak 32 orang. Sampel penelitian diambil secara sensus, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja dapat terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
Laki-laki		27	84
Perempuan		5	16
Jumlah		32	100
Tingkat Pendidikan			
SLTA		5	16
Diploma I – III		15	47
S1 DIV		12	37
Jumlah		32	100
Usia			
$\leq 25$ Tahun		10	31
26 – 30 Tahun		10	31
31 – 35 Tahun		10	31
$> 35$ Tahun		2	7
Jumlah		32	100
Masa Kerja			
$\leq 1$ Tahun		2	7
2 – 5 Tahun		10	31
6 – 10 Tahun		14	43
11 – 15 Tahun		4	12
$> 15$ Tahun		2	7
Jumlah		32	100



Dari Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas karyawan divisi marketing yang ada pada PT Agung Automall Bengkulu berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan resiko yang dihadapi cukup tinggi dan lokasi pekerjaan sangat menantang, terkadang karyawan harus menginap di lokasi konsumen. Sedangkan dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan, sebagian besar adalah diploma dan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan formal responden telah memiliki kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan usia responden sebagian besar masih berusia antara 25 – 35 tahun. Hal ini berarti usia responden masih produktif.

Sedangkan berdasarkan masa kerja karyawan sebagian besar adalah berada antara 6-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga memungkinkan responden memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami kondisi lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki dan telah memiliki tingkat pendidikan yang baik karena rata-rata tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan adalah diploma dan sarjana, sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaan fungsi dan tugas divisi marketing dimana pekerjaan lebih sering dilaksanakan dilapangan. Sementara itu, jika dilihat dari usia karyawan, mayoritas masih berada pada usia produktif, sehingga diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu, jika dilihat dari masa kerja karyawan, rata-rata karyawan telah bekerja cukup lama. Jika dilihat dari kondisi ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sebagai dengan pengalaman kerjanya tersebut karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Kemudian, berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, terlihat bahwa variabel motivasi, disiplin, dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Agung Automall Bengkulu. Hal ini sesuai pendapat Vrom (dalam Mulyasa, 2005) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah motivasi, disiplin, dan etika kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbin (1996:102) bahwa prestasi kerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O).

Berdasarkan hasil tersebut dan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa baik secara empiris maupun teori dapat dibuktikan bahwa motivasi, disiplin dan etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan mencerminkan hasil-hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Prestasi kerja ini tidak konstan, artinya, setiap periode (setiap waktu) akan berubah-ubah, sesuai dengan kondisi dan keadaan yang membentuknya. Oleh karena itu, lini manajemen tertinggi dalam organisasi harus dapat menjaga agar jangan sampai kinerja yang telah diperoleh bawahannya menurun. Untuk menjaga Prestasi kerja karyawan tersebut upaya-upaya strategis dapat dilakukan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan karyawan melalui peningkatan upaya karyawan, kemampuan karyawan, dan memberdayakan karyawan untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi sehingga karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap peranannya dalam organisasi.

Nawawi (2000) menyatakan bahwa motivasi kerja sumber daya manusia merupakan investasi yang besar sumbangannya dalam mencapai tujuan organisasi.



Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tentu saja akan berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja dengan baik. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja dengan sendirinya akan memiliki prestasi kerja yang rendah pula.

Robbins (1996) menyatakan bahwa faktor kedisiplinan turut mempengaruhi hasil kerja (prestasi kerja) karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta menghargai waktu menunjukkan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan semakin baiknya disiplin kerja karyawan, diharapkan karyawan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Selanjutnya, Nawawi (2000) menyatakan bahwa etika kerja yang berindikasi melalui harmonisasi hubungan antara bawahan dan organisasi (pihak manajemen) mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hubungan antara pihak manajemen dan karyawannya diwujudkan dalam suatu bentuk interaksi memerankan bawahannya sebagaimana mestinya. Jika seorang karyawan telah merasa dihargai, diperhatikan dan ditempatkan pada posisi yang tepat, maka tentu saja pencapaian prestasi kerja ke arah yang diharapkan akan mudah tercapai. Etika kerja ini juga tidak terlepas dari komunikasi yang baik pihak manajemen dan karyawannya. Komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan karyawannya akan dapat menciptakan saling pengertian, kepercayaan, dan kerjasama yang mengarah pada hubungan yang harmonis. Hal ini akan dapat menimbulkan sikap positif karyawan terhadap organisasi, sehingga ia akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

### **Implikasi Strategis**

Dari hasil penelitian implementasi yang dapat diterapkan PT. Agung Automall Bengkulu, pada tiap indikator penelitian. Berdasarkan jawaban responden pada variable Motivasi adalah setiap karyawan sangat bersemangat dalam bekerja apabila setiap hasil pekerjaannya dihargai dan apabila setiap karyawan merasakan nyaman serta bebas dari rasa ancaman maka prestasi kerja karyawan akan lebih meningkat. Variabel Disiplin merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Agung Automall Bengkulu. Berdasarkan jawaban responden terhadap variable Disiplin pernyataan yang paling tinggi adalah setiap karyawan sanggup melaksanakan tugas dari atasan dan apabila setiap karyawan memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik akan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan pada variable Etika Kerja, responden menyatakan dalam bekerja selalu menghargai pihak manajemen, tetapi apabila setiap karyawan memiliki sikap yang bersahabat antar sesama karyawan akan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga secara umum Motivasi, Disiplin dan Etika Kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Agung Automall Bengkulu baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Agung Automall Bengkulu secara parsial.



- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Agung Automall Bengkulu secara parsial.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Agung Automall Bengkulu secara parsial.
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Disiplin, dan Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Agung Automall Bengkulu secara bersama-sama.
- 5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Agung Automall Bengkulu adalah Disiplin Kerja.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah :

- 1) Untuk Variabel Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan/atasan PT. Agung Automall Bengkulu dapat Memotivasi karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan perhatian terhadap kenyamanan dan bebas akan rasa ancaman serta tetap memberikan penghargaan setiap prestasi yang dicapai karyawan.
- 2) Untuk variabel Disiplin merupakan variabel yang sangat berpengaruh. Dalam bekerja karyawan sanggup melakukan tugas yang diberikan atasan, namun dalam pelaksanaan tugas karyawan kurang melakukan dengan baik, maka diharapkan agar PT. Agung Automall Bengkulu terus meningkatkan komitmen karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.
- 3) Untuk variabel Etika Kerja disarankan pada PT. Agung Automall Bengkulu agar dapat meningkatkan sikap bersahabat antar karyawan agar tercipta hubungan yang harmonis diantara karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari Agus, 1996, *Manajemen Produksi, Perencanaan dan Sistem Produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga, P dan Suyuti, S. 1995, *Perilaku Keorganisasian*, PT. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Celland dan Mashud. 1991. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFF.
- Dajan, A. 1995, *Metode Statistik*, Jilid Pertama, LP3ES, Jakarta.
- Domi, C. 1993, *Manajemen Personalialia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus, 1993, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Gie dan Matutina. 1995. *Manajemen*. Jakarta : Prenhalindo.
- Handoko, T.H. 1993, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Hastuti, Rini, 2008, *Pengaruh Sikap Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tata Usaha Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu*, Skripsi FE UNIB tidak dipublikasikan.



- Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFF.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Prabowo, D. 2006, *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah (KIMPRASWIL) Provinsi Bengkulu*, Skripsi FE UNIB tidak dipublikasikan.
- Sinurat, D. 2006, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prioritas Cabang Kota Bengkulu*, Skripsi FE UNIB tidak dipublikasikan.
- Santoso dan Tjiptono. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta : BPFF
- Robbins, Stephen. P. 1996. *Prilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Umar, H. 1997, *Panduaan Menulis Skripsi dan Tesis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- , 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Unit Produktivitas Nasional Depnaker, 1995, *Pengantar Produktivitas*, Jakarta.