



Motivation, discipline and employee performance

Herudini Subariyanti^{1*}, Andri Rizko Yulianto¹

¹ Faculty of Economics and Business, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Received 7 January 2021
Accepted 15 February 2021
Published 31 March 2021

Keywords:

Motivation; discipline; employee performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation and discipline on employee performance. This research is a quantitative descriptive study using primary data sources taken directly from the employees of the company PT. Jaya Sutra Nusantara, as the source of research data. The independent variable consists of motivation and discipline, while the dependent variable is employee performance. The research design was a random sample study which was conducted on 211 samples of employees at PT. Jaya Sutra Nusantara, data collection techniques through questionnaires. Furthermore, the data were analyzed quantitatively by using statistical methods with the help of a computer program SPSS 22.00, with classical assumption test analysis techniques, simple correlation, multiple correlation, and basic assumption tests, partial correlation, multiple correlation, F test, t test, determination test. From the research results, it can be concluded that there is a positive and significant influence between work motivation and work discipline on employee performance at PT. Jaya Sutra Nusantara

DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx

ABSTRAK

Kata Kunci:

Motivasi kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diambil langsung dari karyawan perusahaan PT. Jaya Sutra Nusantara, sebagai sumber data penelitian. Variabel bebas terdiri yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Desain penelitian adalah penelitian sampel acak yang dilakukan terhadap 211 sampel karyawan di PT. Jaya Sutra Nusantara, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 22.00, dengan teknik analisis uji asumsi klasik, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar, korelasi parsial, korelasi berganda, uji F, uji t, uji determinasi. Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Sutra Nusantara.

How to cite: Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Motivation, discipline and employee performance. *Human Resources Management Studies*, 1 (1), 1-13. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

* Corresponding author: e-mail: Herudini.hdi@bsi.ac.id

PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini ditandai oleh persaingan ketat, bukan saja antar perusahaan atau industri, namun juga antar bangsa. Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan para karyawan agar motivasi untuk bekerja tetap terjaga dan meningkat.

Oleh karena itu, sudah seyakinya apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka kontribusikan kepada organisasi. Kontribusi karyawan dapat berupa pemikiran, loyalitas, tenaga, waktu, keahlian, keterampilan, sikap, dan pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja, setiap karyawan perlu memiliki motivasi. Tentang faktor motivasi, Siswanto (2005) menyatakan pendapatnya sebagai berikut: "Seorang karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama".

Motivasi Kerja menurut Terry Mitchell dalam (Setiawan, 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi cenderung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat. Selain factor motivasi, factor lainnya yang akan diteliti yaitu disiplin karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2012:193).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Markum: 2000:85). Banyak terjadi dalam perusahaan dimana tingkat disiplin yang rendah akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, karena kinerja yang dicapai tidak maksimal.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi sebagai obyek penelitian, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Sutra Nusantara?

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan, jadi motivasi adalah "proses timbulnya dorongan sehingga seseorang tergerak untuk melakukan sesuatu" (Suryani, 2008:27). Motivasi adalah "proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya" (Robbins dan Judge, 2008:222). Motivasi adalah "suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya" (Usmara, 2006:14). Keith Davis & Newstroom (1995 : 65) dalam (Setiawan, 2015). Karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Menurut Siswanto (2005), "Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan

mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan". Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2005) biasanya meliputi hal-hal berikut:

1. Kinerja (*Achievement*), seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc Clelland menyatakan bahwa tingkat *needs of achievement* (n- Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach seringkali dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling*, namun *calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui pelatihan-pelatihan motivasional seperti (*Achievement Motivation Training (AMT)*), semangat kewirausahaan (*entrepreneurship*) yakni sikap hidup yang berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.
2. Penghargaan (*Recognition*), penghargaan dalam bentuk pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.
3. Tantangan (*Challenge*), adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumongso handarbeni* (bahasa Jawa) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control (TQC)* atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari Amerika Serikat yang kemudian dikembangkan di Jepang menjadi *Japanese Management Style*, berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu system akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau mata rantai mutu produksinya dapat dikendalikan sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari *Total Quality Control* atau Peningkatan Mutu Terpadu.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Salman Farisi, Juli Irnawati, 2020).

Menurut Mangkunegara (2017: 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

- 1) Disiplin preventif, Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam

menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Afandi dalam (Salman Farisi, 2020) macam- macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif, merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut Sudarmanto (2009:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada empat jenis ukuran kinerja, yaitu:

1. Ukuran uang yang mencakup pendapatan, pengeluaran dan pengembalian (rate of return)
2. Ukuran upaya atau dampak yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan
3. Ukuran reaksi yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya
4. Ukuran waktu yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon atau jumlah pekerja sasaran

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto, 2009). Menurut Gibson (1997) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (1) tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan.

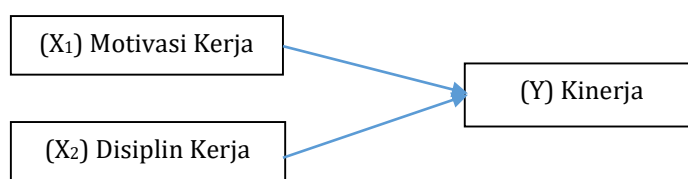
Model penilaian absolut (*absolute*) merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. (2) fokus pengukuran kinerja dengan 3 model, yaitu: penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara khusus adalah: (1) evaluasi, yaitu untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. (2) pengembangan/*development* yaitu untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir.

Semakin para karyawan memahami proses penilaian kinerja, dan semakin penilaian kinerja dipakai sebagai peluang-peluang pengembangan daripada kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri bakal kian terpenuhi. Dan penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi, selain membantu dalam hal-hal seperti pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktivitas-aktivitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan. merupakan bentuk tanggung jawab bersama.

1. Pengembangan (*Development*) Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.
2. Keterlibatan (*Involvement*), Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

HIPOTESIS



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diambil langsung dari karyawan perusahaan PT. Jaya Sutra Nusantara sebagai sumber data penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi, Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu- individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pangestu, 1993). Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu. Populasi yang akan di analisis sebesar 211 orang.
2. Sampel, Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Pangestu, 1998). Penentuan jumlah sampel (*size of samples*) dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05).

Perhitungan jumlah sampel sebagai berikut (Umar, 2007: 78):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Besarnya jumlah populasi

n = Besarnya jumlah sampel

e = *Standard error* yaitu standar kesalahan dari kemampuan sampel dalam mewakili populasi (batas kesalahan pada penelitian ini ditentukan 5%)

Jumlah populasi karyawan sebanyak 211 pegawai. Jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{211}{1 + 211(0,05)^2}$$

n = 138, 1 dibulatkan 139 pegawai

Jadi jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini sejumlah 139 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ditujukan untuk menguji distribusi atau sebaran data yang akan dianalisis tersebut menyebar secara normal atautakah tidak. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariat maupun univariat.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			139
Normal	Mean		.000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		11.63915848
Most Extreme	Absolute		.098
Differences	Positive		.072
	Negative		-.098
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. Sig.			.129^d
(2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.120
		Upper Bound	.138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 1. Grafik Scatter Plot Uji Normalitas

Berdasarkan output hasil perhitungan dengan SPSS 22 diatas terlihat titik plot data yang ada membentuk pola kecenderungan garis lurus dari sisi kiri bawah lalu naik ke sisi kanan atas mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear dan positif antara variabel independen (X) dengan variabel dependennya (Y). Hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa variabel X mengalami kenaikan, maka variabel Y pun akan mengalami kenaikan juga. Karena dalam grafik *scatter plot* itu menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini terpenuhi.

Berdasarkan output hasil perhitungan dengan SPSS 22 maka hasil dari uji normalitas adalah 0,129 dimana $\text{sig} > 0,05 = \text{sig } 0,129 > 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear dan positif antara variabel independen 1 (X1) dan variabel independen 2 (X2) dengan variabel dependennya (Y). Hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa apabila variabel X1 mengalami kenaikan, maka variabel Y pun akan mengalami kenaikan juga dan apabila variabel X2 mengalami kenaikan, maka akan membuat variabel Y mengalami kenaikan juga. Karena dalam grafik *scatter plot* itu menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua (2) variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pengujian linearitas ini merupakan salah satu syarat dalam pengujian analisis uji korelasi atau uji regresi linear. Pengujian linearitas ini menggunakan software SPSS 22 dengan memakai *Test of Linearity* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Dua (2) variabel akan dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi hasil pengolahan data yang didapat (*Linearity*) menunjukkan angka kurang dari ($<$) 0,05. Pengolahan dengan SPSS 22 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X₁ terhadap Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	17092.690	36	474.797	3.413	.000
	Groups	Linearity	10880.157	1	10880.157	78.212	.000
		Deviation from Linearity	6212.534	35	177.501	1.276	.174
	Within Groups		14189.266	102	139.110		
	Total		31281.957	138			

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas X₂ terhadap Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	21790.804	39	558.739	5.828	.000
	Groups	Linearity	12539.624	1	12539.624	130.798	.000
		Deviation from Linearity	9251.179	38	243.452	2.539	.000
	Within Groups		9491.153	99	95.870		
	Total		31281.957	138			

Berdasarkan hasil output tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji linearitas X₁ terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00 dan nilai hasil uji linearitas X₂ terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00. Artinya, karena keduanya mempunyai nilai *Linearity* kurang dari ($<$) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X₁ terhadap Y dan antara variabel X₂ terhadap Y sama-sama terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada seluruh pengamatan pada suatu model regresi. Pengujian heteroskedastisitas diperuntukkan guna mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresinya. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam sebuah model regresi adalah tidak boleh ada masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus bebas masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.906**	.040
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.637
		N	139	139	139
	X2	Correlation Coefficient	.906**	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.988
		N	139	139	139
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.040	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.637	.988	.
		N	139	139	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengolahan data diatas diketahui antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,637 dan variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,988. Karena nilai signifikansi korelasi X_1 dan X_2 lebih dari ($>$) 0,05 maka pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain dalam model regresi ini bebas heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati/nyaris sempurna diantara variabel-variabel independen (X) yang ada dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinearitas atas data-data statistik yang ada dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel-variabel independen (X). Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* atau *VIF* dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *software* SPSS 22. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *tolerance* dan juga *VIF* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.960	14.748		2.438	.016		
	X1	.107	.182	.092	.588	.558	.180	5.545
	X2	.680	.193	.550	3.524	.001	.180	5.545

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa bahwa pada kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) itu semuanya diperoleh nilai *VIF*<10 dan/atau semuanya diperoleh nilai *Tolerance*>0.10. Nilai *VIF*<10

untuk $X_1=5.545$ dan untuk $X_2=5.545$ dan nilai $Tolerance>0.10$ itu menunjukkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain bebas multikolinieritas.

Uji Korelasi Parsial

Analisis regresi parsial (*Parsial Corelation*) digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam bentuk persamaan. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan (derajat) hubungan linier antara dua variabel. Soegiarto (2015:426). Nilai korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungannya semakin kuat, dan sebaliknya semakin mendekati nol (0) maka hubungannya semakin lemah. Sedangkan nilai positif dari koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang searah antara variabel X dan Y, adapun nilai yang negative menunjukkan hubungan yang berkebalikan antara X dan Y. Tabel berikut ini menggambarkan pedoman untuk memberikan intepretasi terhadap perolehan nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2007: 2014)

Tabel 8. Indikator Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

Korelasi	
Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,3999	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Setelah dilakukan pengolahan dengan menggunakan software SPSS 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Korelasi Parsial X_1 terhadap Y

Correlations				
Control Variables			X1	Y
X2	X1	Correlation	1.000	.050
		Significance (2-tailed)	.	.558
		df	0	136
Y	Y	Correlation	.050	1.000
		Significance (2-tailed)	.558	.
		df	136	0

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari hasil pengujian korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi parsial antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Disiplin Kerja (X_2) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap) adalah 0,50. Nilai korelasi ini berada di dalam rentang antara 0,40-0,599 yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Disiplin Kerja (X_2) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap). Dan arah hubungan antara keduanya adalah positif ditunjukkan oleh nilai r yang positif, sehingga semakin tinggi nilai Motivasi (X_1) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan semakin meningkat.

Tabel 10. Hasil Pengujian Korelasi Parsial X_2 terhadap Y

Correlations				
Control Variables			X2	Y
X1	X2	Correlation	1.000	.289
		Significance (2-tailed)	.	.001

	df	0	136
Y	Correlation	.289	1.000
	Significance (2-tailed)	.001	.
	df	136	0

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari hasil pengujian korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi parsial antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Motivasi (X_1) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap) adalah 0.289. Nilai korelasi ini berada di dalam rentang antara 0,20-0,399 yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Motivasi (X_1) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap). Dan arah hubungan antara keduanya adalah positif ditunjukkan oleh nilai r yang positif, sehingga semakin tinggi nilai Disiplin Kerja (X_2) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan semakin meningkat.

Uji Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar hubungan antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, X_3 , dst) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien korelasi berganda (R) akan menunjukkan seberapa besar hubungan antara kedua jenis variabel ini secara serentak, yang nilainya berkisar antara rentang nol (0) hingga satu (1). Semakin mendekati satu (1) maka hubungannya akan semakin kuat dan semakin mendekati nol (0) maka hubungannya akan semakin lemah.

Tabel 11. Hasil Uji R

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.394	11.72443

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil nilai R sebesar 0,634, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.60-0799.

Adapun arah hubungan antara kedua variabel independennya secara simultan adalah positif yang ditunjukkan oleh hasil nilai R yang positif, sehingga semakin meningkat nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) dan nilai Disiplin Kerja (X_2) secara simultan maka akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Serentak Pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dengan pengujian statistik menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12587.095	2	6293.548	45.784	.000 ^b
	Residual	18694.861	136	137.462		
	Total	31281.957	138			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai koefisien F sebesar 45,784. Hipotesis nol (H_0) dalam pengujian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis alternatifnya (H_a) adalah terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,784 dan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,04. Menggunakan kriteria pengujian H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka diperoleh perbandingan nilai $45,784 > 3,04$, yang mana menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal itu artinya H_0 ditolak. Dengan ditolaknya hipotesis nol (H_0), maka hipotesis alternatifnya (H_a) diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Pengujian Parsial Pengaruh X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y)

**Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	35.960	14.748		2.438	.016		
X1	.107	.182	.092	.588	.558	.180	5.545
X2	.680	.193	.550	3.524	.001	.180	5.545

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari hasil uji t yang telah dilakukan adalah bahwa diperoleh nilai signifikansi pada pengujian X_1 terhadap Y yaitu sebesar 0.558 dan nilai pengujian X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0.001. Sebagaimana persyaratan jika nilai signifikansi hasil pengujian variabel X secara parsial terhadap variabel Y lebih kecil dari ($<$) 0,05 adalah menunjukkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y , dan melihat nilai koefisien X_1 (+0,107) dan nilai koefisien X_2 (+0,680) adalah positif yang menandakan bahwa hubungan diantara keduanya terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, maka dari hasil pengolahan statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Y dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi (Uji R^2)

R kuadrat (R^2) atau dikenal juga dengan istilah Koefisien Determinasi adalah sebuah ukuran tentang besarnya varian dari variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya (X_1 dan X_2). Nilai suatu koefisien determinasi (R^2) adalah merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya kontribusi/sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (berapa bagian dari total keragaman dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai yang diberikan setiap variabel independen (X) dalam suatu model regresi).

Dalam hal ini dapat diberikan suatu contoh apabila dalam sebuah perhitungan diperoleh nilai determinasi sebesar 0.80, berarti 80% dari varian dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independennya (X). Jika misalnya nilai koefisien determinasi adalah sama dengan satu (1) atau 100%, itu artinya bahwa garis regresi tersebut berbentuk lurus secara sempurna dengan nilai-nilai observasi yang diperoleh. Dalam hal ini, jika nilai koefisien determinasi itu sama dengan satu

(1 atau 100%), itu berarti ragam (varian) naik dan turunnya variabel dependen (Y) seluruhnya disebabkan oleh variabel independennya (X) dalam penelitian tersebut.

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.394	11.72443

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari hasil hasil pengolahan data statistik dengan SPSS 22 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Disiplin Kerja (X₂) secara serentak/bersama-sama/simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau nilai koefisien determinasinya (R²) adalah sebesar 0,402 atau 40.2%. Adapun besaran nilai sisanya yaitu sebesar 0,631 atau 63.1% (epsilon) adalah merupakan besaran kontribusi/sumbangan pengaruh faktor-faktor lain selain variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mana faktor-faktor tersebut tidak diketahui dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam bentuk persamaan. Soegiarto (2015:426). Untuk mengetahui seberapa besar nilai peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan atas adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, maka perlu dirumuskan sebuah model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian di tabel Uji t diperoleh hasil output persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 35,960 + 0,107X_1 + 0,680X_2$$

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Sutra Nusantara. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil nilai R sebesar 0,634, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Kompensasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.60-0799. Adapun arah hubungan antara kedua variabel independennya secara simultan adalah positif yang ditunjukkan oleh hasil nilai R yang positif, sehingga semakin meningkat nilai variabel Motivasi Kerja (X₁) dan nilai Disiplin Kerja (X₂) secara simultan maka akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan (Y).

Pada tabel *Correlation* diperoleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan dengan metode dua sisi (Sig.(2-tailed)) dari *output* nilai sig. Sebesar 0.000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0.05 ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai sig atau (0.05 ≥ 0.000), maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji normalitas data yang menggunakan perhitungan Kolmogorov- Smirnov, terlihat nilai K-S hitung adalah (0.129). Dari nilai signifikansi kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Sutra Nusantara.

REFERENSI/ REFERENCES

- Djarwanto, P. d. (1998). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto, P. (1998). *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, J. a. (1997). *Organization Behavior Structure Processes tenth Edition*. USA: Irwin McGraw-Hill.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara 2012.
- Minner, J. (1992). *Industrial Organization Psycology*. New York: McGraw- Hill.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JUrnal Humaniora*, 4 No. 1(2020), 15–33.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Robbins, S. &. (1999). *Management, Sixth Edition*. Prentice Hall Inc.
- Robins, S. (1993). *Organization Behavior: Concept Application and Controversies*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business*. New York: John Willey&Sons Inc.
- Simamora, Henry (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Singomedjo, Markum, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: SMMAS, 2000.
- Siswanto, H. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, Tatik. (2008). *Perilaku Konsumen. Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Umar, H. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.