



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATYA TRINADI KOMIRA PERKASA SULAWESI TENGGARA

Sandi¹, Sinarwaty², Rachmad Rialdi Hasan³, Adnan Hakim⁴, Hartini⁵

^{1,2,3,4} Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

⁵ Jurusan Antropologi, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Abstract

This study aims: (1) to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi. (2) To determine the effect of motivation on employee performance at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi. (3) To determine the effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi. The population in this study is the total number of employees at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi, while the total number of employees is 45 people. Respondents in this study were 45 people. This study uses multiple linear regression analysis.

The results showed that: (1) Motivation and Work Discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi. (2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi. (3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Southeast Sulawesi.

Keywords — Motivation, Work Discipline and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara. (2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara. (3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara, adapun jumlah karyawan seluruhnya adalah 45 orang. Responden dalam penelitian ini adalah 45 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci — Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

Diterima (08/02/2021)
Revisi (17/02/2021)
Disetujui (26/03/2021)

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja. Setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja yang optimal untuk menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dan berkualitas dalam bidang pekerjaannya.

Motivasi yang kuat akan memberikan kemampuan kerja yang maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin baik dan begitu sebaliknya, dimana ketika terjadi keadaan motivasi yang turun maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang rendah. Beberapa hasil penelitian yang mengemukakan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diantaranya; Budiman Abdullah (2019), Suroso, dkk (2019), Angela Worang (2019) dan Ramli. E, (2018) menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja seorang karyawan.

Selain motivasi, faktor kedisiplinan juga tidak kalah pentingnya dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melaksanakan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Hasibuan, (2000) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Hasibuan (2000), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya hasibuan (2000) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi, oleh karenanya setiap pemimpin perusahaan diharapkan dapat slalu memberikan motivasi kepada bawahan, sebab (1) pimpinan memberikan pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik, (2) ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, namun malas dan kurang bergairah dalam mengerjakannya, (3) untuk memelihara dan meingkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugasnya dan (4) untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada pegawainya. Menurut Robbins (1996). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual, atau dengan kata lain motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan

tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Heidjarachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin menurut Fathoni (2006:172) merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan dapat pula diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma social yang berlaku.

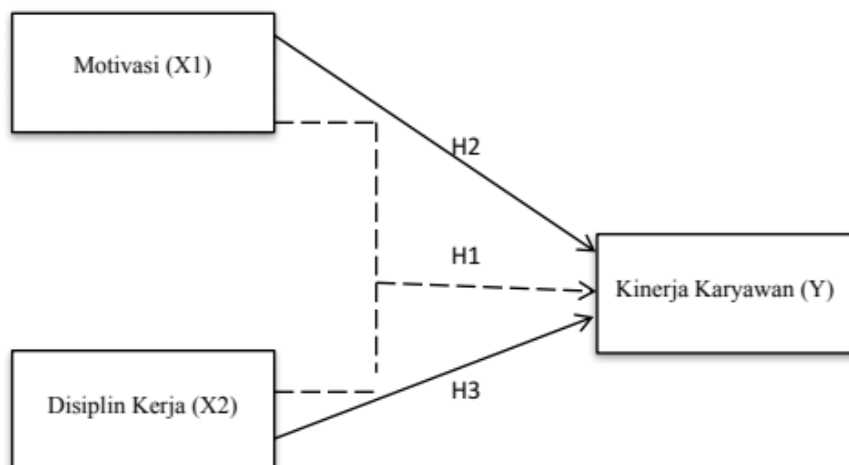
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan/pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour dalam Swasto, 1996 dan Susiati, 2001).

Hubungan Antar Variabel

Buduman Abdullah (2019) hasil penelitiannya tentang “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Smk Ksatria Jakarta” ditemukan bahwa : (1). terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Thitung yang diperoleh dari hasil output SPSS pada variabel X1 adalah sebesar 2,159 dan pada Ttabel nya adalah 2,024 dan nilai probabilitas pada kolom signifikannya sebesar 0,006. (2). Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Thitung yang diperoleh dari hasil output SPSS pada variabel X1 adalah sebesar 2,076 dan pada Ttabel nya adalah 2,024 dan nilai probabilitas pada kolom signifikannya sebesar 0,003. (3). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat dimana nilai r^2 (R Square) sebesar 55,0%.

Pada penelitian Angela Worang Roy F. Runtuwene (2019) hasil penelitiannya tentang “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Tomohon” ditemukan bahwa : Secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hal ini dibuktikan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,666 yang lebih besar dari 0,05. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi nilai yang cukup, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu perhatian, misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan pustakan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.
2. Diduga bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.
3. Diduga bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara yang berada di pelabuhan perikanan samudra (PPS) Kota Kendari Sulawesi Tenggara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 45 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti

mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Perusahaan PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara yaitu sebanyak 45 orang responden, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau metode sensus yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Skala Pengukuran

Adapun jenis skala yang akan digunakan untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner adalah skala likert 5 titik untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Variabel

Variabel motivasi diukur dengan 7 (tujuh) item pernyataan dari 3 jumlah indikator yang meliputi : need for achievement, need for affiliation dan need for power. Dari 7 item pernyataan variabel motivasi nilai rata-rata jawaban responden atas indikator variabel motivasi sebesar 4,08 atau berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju. Nilai rata-rata tertinggi adalah berada pada item pernyataan X1.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hal ini menggambarkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk selalu mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah berada pada item pernyataan X1.2 yaitu sebesar 4,07 hal ini menggambarkan sebagian responden menyatakan netral atau ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan di perusahaan. Untuk mengatasi nilai rata-rata terendah ini PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara dalam menetapkan hubungan yang baik harus diperhatikan dan disesuaikan dengan manfaat apa saja yang diterima atau dirasakan oleh karyawan.

Variabel disiplin kerja diukur dengan 8 (delapan) item pernyataan dari 4 jumlah indikator yang meliputi : tepat waktu, tepat alat, tepat kualitas dan semangat, Dari 8 item pernyataan variabel disiplin kerja nilai rata-rata jawaban responden atas indikator variabel disiplin kerja sebesar 4,1 atau berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju. Nilai rata-rata tertinggi adalah terdapat pada item pernyataan X2.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Hal ini menggambarkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat . Sedangkan nilai rata-rata

terendah adalah ada pada pada item pernyataan X2.1 yaitu sebesar 4,0 hal ini menggambarkan sebagian responden menyatakan netral atau ragu-ragu tentang keakuratan selalu datang kerja sesuai jam kerja.

Variabel kinerja diukur dengan 10 (sepuluh) item pernyataan dari 5 jumlah indikator yang meliputi : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggungjawab, kemampuan bekerjasama, dan inisiatif. Dari 10 item pernyataan variabel kinerja nilai rata-rata jawaban responden atas indikator variabel kinerja sebesar 4,07 atau berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju atas pernyataan-pernyataan indikator dari variabel kinerja. Nilai rata-rata tertinggi adalah terdapat pada item pernyataan Y1.5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Hal ini menggambarkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh pimpinan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah ada pada item pernyataan Y1.1 yaitu sebesar 3,92.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21, yang menguji pengaruh antara variabel Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.053	.036			1479	.146
1 Motivasi (X1)	.550	.061	.550		8949	.000
Disiplin (X2)	.463	.063	.451		7348	.000

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Model regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,227X1 + 0,199X2 + 0,079X3 + 0,422X4$$

Tabel 2
Hasil Uji f (Simultan)

Model	ANOVA ^a				F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1 Regression	14696	2	7348	7163872	.000 ^b	
Residual	.043	42	.001			
Total	14739	44				

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis f_{hitung} sebesar 7163.872 > dari nilai f_{tabel} 2,537 dengan nilai signifikansi 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), secara bersama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara faktor/variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi motivasi(X1), dan disiplin

kerja(X2) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan(Y). Berikut tabelnya :

Tabel 3
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.053	.036		1479	.146
1 Motivasi (X1)	.550	.061	.550	8949	.000
Disiplin (X2)	.463	.063	.451	7348	.000

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi(X1) sebesar 8,949 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,004, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja(X2) sebesar 7,348 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,004, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil perhitungan R Square dapat dilihat pada output model summary. Pada kolom R Square dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabelnya sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.997	.997	.03203

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0.053a + 0.550X_1 + 0.451X_2 + 0.03203$$

Berdasarkan model regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 0.550. nilai parameter ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel motivasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) merupakan pengaruh yang positif. Dalam hal ini apabila motivasi (X_1) mengalami penambahan atau peningkatan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan akan meningkat atau bertambah sebesar 0.550. dan sebaliknya, jika motivasi menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.550. jadi, hal ini menandakan hubungan yang searah antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0.463. nilai disiplin

kerja ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) merupakan pengaruh yang positif. Dalam hal ini apabila disiplin kerja (X_2) mengalami penambahan atau peningkatan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan akan meningkat atau bertambah sebesar 0.463. dan sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.463. jadi, hal ini menandakan hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan nilai alpha ($\alpha = 0.05$) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

- Jika nilai sig < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dari perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima sehingga motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian hipotesis kedua bahwa motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi t (t_{sig}) sebesar 0.00 yang berarti lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,00 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel motivasi (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.

Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi t (t_{sig}) sebesar 0.00 yang berarti lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,00 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.

Nilai Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012:97) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi bvariabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

1. Nilai konstanta (a) yaitu sebesar 0.053 dengan signifikan 0.036 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel independent (motivasi dan disiplin kerja). Bila variabel independent naik atau berpengaruh maka dalam variabel dependen (kinerja karyawan) akan naik atau terpenuhi.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0.999 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 99,9%. Hubungan ini secara statistik tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:184) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat adalah antara 0,80 sampai 1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara.
3. Nilai R² (R^2) sebesar 0.997 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 99,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 99,7% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara artinya semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara, artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran dari peneliti adalah mengenai variabel motivasi indikator terendah yaitu Need for Affiliation, maka yang harus dilakukan adalah memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara menjaga hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan dengan prestasi kerja yang baik. Variabel disiplin kerja pada indikator terendah yaitu Tepat Waktu, maka yang harus dilakukan adalah pimpinan harus memastikan karyawan mengerti akan pentingnya ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi serta disiplin kerja, guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan PT. Satya Trinadi Komira Perkasa Sulawesi Tenggara hendaknya memperhatikan motivasi serta kedisiplinan karyawan, agar karyawan lebih baik dan menghargai waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bhineka Cipta, Jakarta.
- Byars, Lloyd L., dan Rue, Leslie W., (2000). *Human Resorce Management* (Boston: McGraw-hill).
- Dafidoft, (1998). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma. (1995), *Perilaku Otganisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Flippo, (2012), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal UniversitasGajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Heidjarachman. (2003). *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Koontz, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Larson. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Latrines dan Jacson John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maryoto, Susilo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi 4. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mathis, Jakson, (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Agora, 5(2).
- McCleened, 2012. *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta. Mitchel, Larson. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Prawirosentono. (2007), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, Sagala, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT.Raja Grafindo Persada*: Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwoto. (1979). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, (2012). *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Garaha Ilmu.
- Sinungan, (2008), *Produktifitas, apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Dua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto,J,(2001), *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wilson, 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Persoalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yuliaty, Sri. 2009. *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan politeknik pratama mulia Surakarta*. Politeknosains VIII (2):20-31.