

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan di BMT AMC AJA Cepu)

Oleh:

Ulfa Ni'matus Sa'adah
ulfa23saadah@gmail.com
STAI Almuhammad Cepu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu. Fokus masalah yang dikaji adalah (a) bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu?, dan (b) bagaimana pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu? Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan kedisiplinan karyawan. Untuk variabel dependennya kinerja karyawan. Metode penelitian jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah (a) variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja BMT AMC AJA Cepu. (b) Variabel Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja BMT AMC AJA Cepu.

Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan dan Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu

meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Sandhira dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan

bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.²

Dari pembahasan latar belakang diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan di BMT AMC AJA Cepu)”**

1.1 Perumusan Masalah

Dengan demikian berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut dan agar pembahasan serta pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu?

¹ Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.,143

²Wexley KN, & Yukl GA. (2005). Perilaku organisasi dan psikologi personalia, Jakarta: Bina Aksara, 53

2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu.
2. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian dapat memberi masukan dan informasi yang bermanfaat mengenai faktor-faktor kompetensi inti perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan dengan memperdalam pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi dan kinerja.
3. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen dan menambah literatur khususnya berkaitan

tentang kompetensi dan kinerja karyawan serta menambah khazanah ilmu pengetahuan lainnya.

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di BMT AMC AJA Cepu. Ruang lingkup penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di BMT AMC AJA Cepu.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis kuantitatif

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari

informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan.³ Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

3.2.2 Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner oleh karyawan di BMT AMC AJA Cepu. Berikut data frekuensi indetitas karyawan untuk pengambilan data.

3.2.3 Sumber Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang

didapat dari artikel, internet, dan dokumen – dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.4 Metode pengambilan data

Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarkan pada 20 responden.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.

³ Ekawati, S. Wahyuni dan Puji, Mulyono. 2006. Modul Mata Kuliah, 106

Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di BMT AMC AJA Cepu.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti.⁵ Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana.⁶ Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi. Dalam menentukan jumlah sampel

dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut : Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 karyawan di BMT AMC AJA Cepu.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi.

3.6 Operasionalisasi Variabel

3.6.1 Variabel Independent

a. Definisi Konseptual

Variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen

b. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi (X₁) adalah dorongan pada seseorang

⁴Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta,72

⁵Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta,85

⁶Notoatmodjo,S.2002, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 57

agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

3.6.2 Variabel Dependen

a. Definisi Konseptual

Variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent.⁷

b. Variabel Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. pemanfaatan waktu

3.7 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan insentif dan kinerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument insentif dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS)=skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS)= skor 2

Sangat Tidak Setuju= skor 1

3.8. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan. Kuisisioner tersebut harus diuji validitas dan reabilitasnya terlebih dahulu.

1. Validitas instrumen penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran

⁷ Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta,33.

yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.⁸

Dasar pengambilan keputusan adalah :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila Reliability coefficient (alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.⁹

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan

dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus.¹⁰

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai masalah berdasarkan dari bab – bab sebelumnya, berdasarkan variabel – variabel operasional untuk menentukan pemecahannya. Penelitian dengan dilandasi teori – teori dari pendapat ahli yang ada yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap peningkatan kinerja. Tujuan dari analisis ini untuk menemukan cara pemecahan masalah didalam lembaga yang berkaitan dengan kepemimpinan dan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Pascasarjana Berdasarkan hal tersebut pada bab IV ini penulis akan mencoba untuk menganalisis dan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai BMT

⁸ Andi Sunyoto. 2007. *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL* 2000. Yogyakarta: Andi Offset,106

⁹ Andi Sunyoto. 2007. *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL* 2000. Yogyakarta: Andi Offset, 107

¹⁰A.H Puspowarsito, MBA, Ph.D. 2008. *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung, Humaniora, 49-50

AMC AJA Cepu. Untuk menganalisisnya penulis menggunakan alat bantu software SPSS for windows 14.0. Dengan menganalisis data yang didukung oleh teori yang ada dan melalui penyebaran kuisioner yang terdiri dari 7 pertanyaan yang ditunjukkan kepada 20 orang responden (lihat lampiran).

4.1 Hasil Uji Coba Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r product moment. Untuk membantu dalam perhitungan menuji validitas instrumen penelitian menggunakan aplikasi proram SPSS versi 20, berikut hasil Uji Validitas, nampak pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Pearson Correlation	r Kritis	Ket
Motivasi(X1)	X _{1,1}	0.638	0.278	Valid
	X _{1,2}	0.823	0.278	Valid
	X _{1,3}	0.683	0.278	Valid
	X _{1,4}	0.602	0.278	Valid
	X _{1,5}	0.772	0.278	Valid
	X _{1,6}	0.627	0.278	Valid
	X _{1,7}	0.658	0.278	Valid
Disiplin(X2)	X _{2,1}	0.838	0.278	Valid
	X _{2,2}	0.813	0.278	Valid
	X _{2,3}	0.820	0.278	Valid
	X _{2,4}	0.657	0.278	Valid
	X _{2,5}	0.760	0.278	Valid
	X _{2,6}	0.583	0.278	Valid
	X _{2,7}	0.689	0.278	Valid
Peningkatan Kinerja (Y)	Y ₁	0.607	0.278	Valid
	Y ₂	0.894	0.278	Valid
	Y ₃	0.764	0.278	Valid
	Y ₄	0.689	0.278	Valid
	Y ₅	0.785	0.278	Valid

Sumber: Hasil Olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa semua butir pertanyaan yang mengukur variabel motivasi, disiplin dan Peningkatan Kinerja adalah valid karena *total pearson correlation* > nilai r kritis sebesar 0,278.

1.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah koefisien alfa

atau *cronbach's alpha*. Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka butir atau item pertanyaan tersebut *reliabel*. Dalam menguji reliabelitas instrumen penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil dari Uji Reliabilitas nampak pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Motivasi	0,884	7
2	Disiplin	0,897	7
3	Kinerja	0,858	7

Sumber: Hasil Olah data SPSS

Dari tabel 5.2 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel kepemimpinan, Insentif dan peningkatan kinerja adalah *reliabel* karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

1.1.2 Uji Hipotesis

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam persamaan regresi terdistribusi normal, atau dalam regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 20, berdasarkan Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikan 5%. Hasil dari Uji Normalitas nampak pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45116664
	Absolute	.189
Most Extreme Differences	Positive	.189
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil SPSS diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai *asympt. Signifikansi* (0,152) lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal artinya, variabel nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol (Ghozali, 2007). Jika nilai tolerance > 0,1

(10%) dan nilai VIF < 10, maka data tidak mengalami multikolinieritas, dan sebaliknya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.521	7.102		1.340	.189	
	Motivasi	.299	.179	.366	2.232	.032	.710 1.409
	Disiplin	.227	.164	.327	1.994	.034	.710 1.409

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel Motivasi dan Disiplin 0,710 > 0,1 (10%) dan nilai VIF 1,409 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin tidak mengalami multikolinieritas artinya tidak adanya hubungan atau korelasi antar variabel independennya.

b. Model Analisis Regresi

Berganda

Regresi digunakan dalam mengembangkan suatu persamaan untuk meramalkan

suatu variabel dari variabel kedua yang telah diketahui. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu digunakan uji regresi sederhana, Hasil Uji Regresi menggunakan aplikasi SPSS versi 20 nampak pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,521	7,102		1,340	,189	
	Motivasi	,299	,179	,366	2,232	,032	7,10
	Disiplin	,227	,164	,327	1,994	,034	7,10

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Hasil SPSS diolah

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pengaruh motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi sebesar 9,521, koefisien regresi variabel Motivasi(X1) sebesar 0,299 dan koefisien regresi variabel Disiplin (X2) sebesar 0,227.

Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,521 + 0,299X_1 + 0,227X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diketahui besaran koefisien dan arah pengaruh tiap variabel independen. Penjelasan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta 9,521, artinya karyawan BMT AMC AJA Cepu sebesar 9,521 satuan, dengan ini asumsi motivasi dan disiplin dalam keadaan konstan/tetap.
- b_1 (Koefisien regresi arah pengaruh motivasi dan Y) = 0,299, nilai ini memiliki tanda positif yang dapat diartikan bahwa. Apabila nilai koefisien regresi motivasi naik sebesar 0,299 maka peningkatan kinerja naik sebesar 0,299. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi motivasi turun 1 satuan skor maka motivasi turun sebesar 0,299.
- b_2 (Koefisien regresi arah pengaruh disiplin dan Y) = 0,227, nilai ini memiliki tanda positif yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi sika disiplin seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan BMT AMC AJA Cepu begitu juga sebaliknya. Apabila nilai koefisien regresi disiplin naik sebesar 0,227 maka peningkatan kinerja naik sebesar 0,227. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi disiplin turun 1 satuan skor maka kepemimpinan turun sebesar 0,227.

c. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait maka perlu koefisiensi determinannya (*R Square*). Besaran *R Square* berkisar antara 0 hingga 1. Apabila *R Square* mendekati 1 maka semakin besar kemampuan menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terkait. Untuk menentukan hasil Uji Koefisien Determinasi peneliti menggunakan SPSS versi 20 nampak pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.632	3.554

a. Predictors: (Constant), motivasi, kedisiplinan

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan perhitungan tabel 4.7 nilai adjusted R^2 sebesar 0,632 diketahui bahwa hubungan antara motivasi, disiplin dan peningkatan kinerja pegawai dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,608. Nilai *R* dan R^2 yang relatif besar ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai hubungan yang sangat kuat atau dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pengaruhnya sangat besar terhadap motivasi dan disiplin

d. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian data secara statistik dimana tujuannya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Ada beberapa hal yang perlu diingat dalam uji hipotesis penelitian yaitu prosedur dalam pengujian hipotesis dibuat untuk mengetes (menguji)

kredibilitas Ho. Untuk mengetahui hasil Uji Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t.

1. Uji F

Pengujian hipotesis kita akan menguji Ho (Hipotesis nol), bukan menguji Ha (Hipotesis alternatif), walaupun hipotesis yang dikembangkan melalui kajian teoritis adalah Ha. Oleh karena itu, jika Ho ternyata terbukti kebenarannya, maka kita akan menolak Ha. Sebaliknya apabila Ho tidak terbukti kebenarannya maka kita harus menolak Ho. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (motivasi dan disiplin) terhadap variabel dependent (kinerja). Hasil dari Uji F nampak pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.770	2	122.385	9.688	.000 ^b
	Residual	416.869	33	12.632		
	Total	661.639	35			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja
b. Predictors: (Constant), motivasi, kedisiplinan

Dari perhitungan SPSS, F hitung adalah 9,688 dengan tingkat signifikan 0,000. kerana probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model

regresi bisa dipakai untuk memprediksi tingkat motivasi dan disiplin.

Dari Sig. F didapat hasil sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,1$ yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja secara bersama adalah signifikan.

2. Uji t

Untuk mengkaji apakah hipotesis yang dilakukan diterima atau ditolak dilakukan uji signifikan yaitu dengan mengkonsultasikan nilai t hitung dengan nilai t table pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga digunakan taraf signifikansi 5% untuk hipotesis teoritis harus dijadikan sebagai hipotesis kerja. Hasil dari Uji t nampak pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9.521		
	Motivasi	.299	.179	.366	2.232	.032
	Disiplin	.227	.164	.327	1.994	.034

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Dari hasil Tabel 4.9 diatas, maka dapat diketahui hasil dari Uji t,

dengan taraf signifikansi t yaitu masing masing 0,32 dan 0,34 kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan peningkatan kinerja dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dengan peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pada bab sebelumnya telah diuraikan dengan jelas dan terperinci mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut, maka bab ini akan memberikan kesimpulan dan saran tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan.

KESIMPULAN

1. Motivasi dengan peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu berpengaruh terbukti dari nilai koefisien regresi yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara

motivasi dengan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu.

2. Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT AMC AJA Cepu .

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol.4, no. 2.
- Andri, Seno, Troena, Eka Afnan, Djumahir, Idrus, 2011: 7, *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, program diklat terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan*, Jurnal Aplikasi Manajemen, vol 9, no 4.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus, 2008 : 9, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, vol 10, no 2.

Chairunisah, Siti, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*.

Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar.

Handoko, T Hani, 1984, *Manajemen*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE

Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang, 2002: 6, *Metodelogi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*, edisi pertama cetakan kedua, Yogyakarta, BPFE.

Mahesa, Deewar, 2010 : 9, *Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amati Indonesia (Central Java))*,

Putranto, Danung Kurnia, 2010 : 3, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT Daytona Partindo Utama Cabang Surakarta*, Skripsi.

Ranupandojo, Heldjrachman, dan Husnan, Suad, 1993, *Manajemen Personalia*, edisi 4, Yogyakarta, BPFE.

Reza, Regina Aditya, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, Skripsi

Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, 2012 : 4, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja*