

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KG. Fashion Kabupaten Sukabumi

Dedi Kustiawan
deddy.koestiaone@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan : 1). Untuk mengetahui adakah motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sukabumi, 2). Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sukabumi, 3). Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan finishing di PT. KG Fashion sukabumi. Jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan rumus Slovin yaitu sebanyak 65 responden. Analisis statistik menggunakan uji kolerasi dan regresi berganda. Hasil, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sukabumi. Dilihat dari uji hipotesis t dimana t hitung $4,249 > 1,671$ t tabel sehingga H_0 ditolak. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sukabumi. Dilihat dari uji hipotesis t dimana t hitung $4,727 > 1,671$ t tabel sehingga H_0 ditolak. motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sukabumi. Dilihat dari uji hipotesis f dimana f hitung $136,869 > 2.760$ f tabel dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara simultan ada pengaruh positif antara variabel

independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows diperoleh nilai Model Summary atau R Square sebesar 0.903 sedangkan nilai R sebesar $0,815$ atau 81.5% , jadi kedua variabel independen tersebut dapat saling berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar $81,5\%$ persen dan sisanya sebesar $18,5$ persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Karyawan adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan cara meningkatkan kinerjanya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan

karyawan sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau suatu penyebab seseorang melakukan suatu atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Kemajuan suatu perusahaan tentunya atas dukungan karyawan, seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka dapat melakukan tugasnya yang dipercayakan perusahaan kepada karyawan dengan baik artinya mencapai sasaran dan tujuan yang diberikan oleh perusahaan dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk mendapat suatu penghargaan dari perusahaan berupa bonus atau penghargaan yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik kedepannya. Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan motivasi merupakan perkembangan dan perbaikan manusia berdasarkan empiris teori motivasi lebih memfokuskan untuk berkinerja dengan tujuan dan kesejahteraan pada perusahaan untuk terpenuhi ketegangan, dorongan, perilaku mencari untuk memuaskan kebutuhan.

Disiplin adalah suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan di dalam organisasi untuk mencapai perilaku yang dapat dikendalikan. Disiplin karyawan di PT. KG. Fashion Indonesia ini merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di dalam PT. KG. Fashion Indonesia. Disiplin karyawan di PT. KG. Fashion Indonesia ini diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu dalam ketepatan waktu hadir dalam jam bekerja mulai pukul 07.00 pagi hingga pukul 15.00. Karyawan yang tidak menaati peraturan dengan baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan, mulai dengan

teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Penerapan kedisiplinan waktu ini merupakan bagian dari tujuan utama, jika karyawan disiplin waktu saat bekerja maka karyawan akan mampu meningkatkan kedisiplinan saat bekerja, kepuasan dalam bekerja, memanfaatkan waktu dengan baik untuk pekerjaan dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun terjadinya penurunan kinerja karyawan tidak hanya dari hasil target PT. KG. Fashion Indonesia saja. Pada hasil rekap kehadiran PT. KG. Fashion Indonesia juga menunjukkan mengalami penurunan yang dapat dibuktikan dari hasil presentase rekap kehadiran. Pada hasil rekap kehadiran PT. KG. Fashion Indonesia disetiap bulannya melakukan evaluasi absensi kehadiran. Dari hasil rekap absensi kehadiran tersebut dapat diukur dimana kinerja pegawai mengalami penurunan atau peningkatan di setiap bulannya.

1.2. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan restoran Di PT. KG Fashion, yang secara rinci tujuan tersebut adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KG. Fashion Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KG. Fashion Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KG. Fashion Indonesia.

1.3. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana:

1. Adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan di PT. KG. Fashion Indonesia?
2. Adanya pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. KG. Fashion Indonesia?
3. Adanya Pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. KG. Fashion Indonesia baik secara parsial maupun simultan?

II. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Motivasi

Instilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, berarti “pndah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah “proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sekarela mengarah pada tujuan (Kinicki, 2003:248)

Gitosudarmono dalam Sutrisno (2009:115), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh kerana itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan oeng tersebut.

Hasibuan dalam Sutrisno (2009:117), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson, *et. al.*, 2015:94).

Gitosudarno dalam Sutrisno (2009:117), motivasi untuk bekerja ini snagat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tnpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah tercapai. Seblaiaknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Robbins medefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkan upaya yang tinggi tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. (Robbins, 2011:166).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2008:93), bahwa “*Motivasi as an energizing condition of teh organism the serves to direct that oerganism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Ernest J. Mc Cornick dalam Mangkunegara (2008:94) menegemukakan bahwa “*Work motivation si defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. (Motivasi di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Motivasi adalah kondisi psikologis yang merupakan hasil dari interaksi antara kebutuhan seseorang dan faktor-faktor luar yang mempengaruhi perilaku seseorang, (Kismono, 2011:188).

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *discipline* yang berarti kepatuhan, hal ini menyangkut kata terlatih dengan kata lain makna disiplin ialah merupakan suatu

kepatuhan kepada peraturan hukum dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi dan proses terjadi dorongan atau keinginan yang dimiliki oleh setiap orang atau pekerja, sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan secara kaidah hukum yang berlaku, sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaati aturan tersebut. Adanya kesadaran berarti sudah tertanam suatu sikap pengendalian diri, dengan demikian sikap mental dan moral yang tinggi akan melekat pada diri seseorang.

Pembinaan yang terus menerus dilakukan oleh perusahaan selama ini sudah sering kali banyak didengar oleh para karyawan, namun terkadang mereka kurang menyadari arti pentingnya disiplin itu, mereka belum sepenuhnya memahami bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja, promosi dan moral kerja.

Menurut Sinambela : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Lijan Poltak Sinambela, 2016:335)

Menurut Hasibuan : “Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.(Malayu SP.Hasibuan,2012;193)

Menurut Gouzali Saydam : “Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama”.(Gouzali Saydam, 2007;54)

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa: Disiplin adalah suatu kesadaran diri dari setiap individu dalam mentaati norma-norma sosial dan mematuhi semua aturan yang telah dibuat yang berlaku dalam kehidupan bersama.

2.3 Kinerja

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008 :67)

Benardin dan Russel (2013) memberikan definisi tentang prestasi atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (2014) mengartikan prestasi atau kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. (Sutrisno, 2009: 164)

Definisi kinerja yang di kemukakan oleh Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Prestasi kerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. (Ilyas, 2012:65)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian Finishing PT. KG Fashion Kabupaten Sukabumi.

3.2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2015 : 107). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian finishing PT. KG Fashion.

3.3. Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsini Arikunto, 2015 : 115).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu salah satu penentuan jumlah contoh untuk penelitian sosial dengan tingkat kesalahan 10%. Rumus Slovin sebagai berikut :

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah Sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang ditetapkan sebesar 10%

Berdasarkan data, diketahui bahwa rata-rata karyawan di PT. KG Fashion. 180 orang. Dengan demikian ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung jumlahnya melalui perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{180}{1 + 180(0.01)^2} = 64,28$$

Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 64,28 dibulatkan jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dari total keseluruhan populasi di PT. KG Fashion.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

a. Study Pustaka (*library research*)

Kegiatan ini dilakukan dengan cara study literatur terhadap buku maupun tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara (*interview*)

Kegiatan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan.

c. Pengamatan (*observasi*)

Kegiatan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap data-data perusahaan yang berhubungan dengan objek penelitian serta untuk menganalisa kebenaran jawaban.

d. Kuesioner

Metode pengumpulan data, fakta, informasi, semua persoalan diajukan dalam pertanyaan terhadap suatu kejadian.

e. Dokumentasi

Kegiatan ini dilakukan dengan meminta arsip perusahaan terutama pada bagian restoran. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam penyusunan dan penyajian hasil penelitian.

3.5. Operasional Variabel

a. Variabel Bebas motivasi (X_1)

Variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas peneliti ini adalah motivasi (X_1). Sedangkan variabel terikat (tidak

bebas) adalah kinerja karyawan PT. KG Fashion (Y).

- b. Variabel Bebas disiplin kerja (X_2)
Variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas peneliti ini adalah disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (tidak bebas) adalah kinerja karyawan PT. KG Fashion (Y).
- c. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Variabel terikat adalah yang dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yaitu kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Operasional Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian memberikan sepuluh alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 10 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian

3.6. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang di gunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen itu dapat di gunakan untuk diukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2015:17). Instrumen penelitian di katakan valid apabila nilai korelasi (r) $> 0,3$ (Sugiyono, 2015:178). Pengujian validitas

dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen yang di gunakan dalam penelitian. Suatu instrumen (alat ukur) dikatakan handal (reliable) apabila pernyataan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila nilai korelasi (r) $> 0,3$ (Sugiyono 2015:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20.

b. Analisis Korelasi

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (sugiyono, 2015:210) maka teknik korelasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ***korelasi product moment***

c. Analisis Regresi Berganda

Analisa ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas adalah motivasi (X_1) dan disiplin kerja adalah (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Uji Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan adalah :

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang di jelaskan oleh variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama. Rumus perhitungan koefisien determinasi (R^2):

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS 20.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berjumlah 65 orang karyawan dengan memiliki karakteristik yang berbeda, namun dapat dikelompokkan kedalam karakteristik tertentu, yaitu :

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	27	42 %
2	Perempuan	38	58 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia adalah :

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	18 s/d 25	28	43%
2	26 s/d 35	20	31%
3	36 s/d 40	9	14%
4	41 s/d 45	5	8%
5	46 s/d 50	3	5%
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir adalah :

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden	Jmlah Responden (Orang)	Persentase
SMA/SMK	50	77%
Diploma	10	15%
Universitas	5	8%
Total	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja adalah :

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden	Jmlah Responden (Orang)	Persentase
1 – 5 Tahun	45	69%
6 – 10 Tahun	17	26%
11 – 15 Tahun	3	5%
16 Tahun Keatas	0	0%
Total	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (diolah)

4.2. Analisis Data Statistik

1. Uji Koefisien Korelasi

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5

NILAI Koefisien Korelasi dan Interpretasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2014

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dipergunakan analisis korelasi dan regresi Pengolahan data dilakukan dengan bantuan komputer dengan mempergunakan program SPSS versi 20. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesa dengan tabel sebagai berikut :

- a. Pengujian korelasi Motivasi X_1 terhadap kinerja karyawan Y

Tabel 6

Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,865**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,865**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh motivasi X_1 nilai r sebesar 0,865. Nilai tersebut kalau dilihat pada tabel interpretasi menunjukkan motivasi (X_1) kategori sangat kuat artinya tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang dan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. KG Fashion dan jika motivasi diturunkan, maka akan berdampak pada berkurangnya kinerja karyawan PT. KG Fashion.

- b. Pengujian korelasi disiplin kerja X_2 terhadap kinerja karyawan Y

Tabel 7

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,873**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,873**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh disiplin kerja X_2 nilai r sebesar 0,873. Nilai tersebut kalau dilihat pada tabel interpretasi menunjukkan disiplin kerja (X_2) kategori sangat kuat artinya tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang dan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. KG Fashion dan jika motivasi diturunkan, maka akan berdampak pada berkurangnya kinerja karyawan PT. KG Fashion.

- c. Pengujian korelasi Motivasi X_1 dan Disiplin Kerja X_2 terhadap Kinerja Karyawan Y

Tabel 8

Hasil analisis menggunakan koefisien korelasi

Correlations

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,853**	,865**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000
	N	65	65	65
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,853**	1	,873**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000
	N	65	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,865**	,873**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	
	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh motivasi X_1 nilai r sebesar 0,865 dan disiplin kerja X_2 nilai r sebesar 0,873. Nilai tersebut kalau dilihat pada tabel interpretasi menunjukkan motivasi (X_1) kategori sangat kuat dan tabel interprestasi menjukan disiplin kerja (X_2) kategori sangat kuat. artinya tingkat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang dan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. KG Fashion dan jika motivasi dan disiplin kerja diturunkan, maka akan berdampak pada berkurangnya kinerja karyawan PT. KG Fashion.

2. Analisis Regresi Sederhana

a. Variabel motivasi X_1 terhadap kinerja karyawan Y

1) Uji regresi sederhana

Tabel 9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,204	2,871		,420	,676
	Motivasi	,970	,071	,865	13,703	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 1,204 + 0,970X_1$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan, bahwa secara statistik :

- a) Nilai konstanta intersep sebesar 1,204 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel motivasi maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 1,204 atau

dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 1,204 menggambarkan kinerja karyawan rata-rata jika motivasi nilainya nol.

- b) Koefisien regresi dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0.970 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.970 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

2) Uji t

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 9 pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t -hitung 13,703, sedangkan nilai t -tabel 1,671, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,970 satuan. Nilai t hitung (13,703) > nilai t -tabel (1,671), berarti hipotesis yang mengatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

3) Uji koefisien determinasi R^2

Tabel 10

Uji Koefisien Determinasi (R Square / R^2) motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,745	1,343

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai koefisien hubungan (R) yaitu sebesar 0,865 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y) yang disebut

koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R.

b. Variabel Disiplin kerja X₂ terhadap kinerja karyawan Y

1) Uji regresi sederhana

Tabel 11

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,771	2,733		,648	,519
1 Disiplin Kerja	,954	,067	,873	14,185	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 1,771 + 0,954X_2$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan, bahwa secara statistik :

- a) Nilai konstanta intersep sebesar 1,771 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 1,771 atau dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 1,771 menggambarkan kinerja karyawan rata-rata jika disiplin kerja nilainya nol.
- b) Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0.954 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.954 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

2) Uji t

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 11 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung 14,185, sedangkan nilai t-tabel 1,671, dan nilai

koefisien regresi sebesar 0,954 satuan. Nilai t hitung (14,185) > nilai t-tabel (1,671), berarti hipotesis yang mengatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

3) Uji koefisien determinasi R²

Tabel 12

Uji Koefisien Determinasi (R Square / R²) disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,758	1,308

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai koefisien hubungan (R) yaitu sebesar 0,873 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas (X₂) terhadap variabel terikat (Y) yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam usaha mengetahui berapa besarnya pengaruh dari masing-masing variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y secara terukur, maka digunakan model analisis regresi berganda dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 20 for Windows yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 13

Hasil analisis Kolerasi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-1,586	2,550		,622
	Motivasi	,498	,117	,444	4,249
	Disiplin Kerja	,540	,114	,494	4,727

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dari perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,586 + 0,498X_1 + 0,540X_2$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan, bahwa secara statistik :

- a) Nilai konstanta intersep sebesar -1,586 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar -1,586 atau dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar -1,586 menggambarkan kinerja karyawan rata-rata jika motivasi dan disiplin kerja nilainya nol.
- b) Koefisien regresi dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0.498 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.498 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- c) Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.540 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.540 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Nilai konstan (a) sebesar -1,586 satuan dapat diinterpretasikan bahwa jika tidak terdapat tanggapan terhadap variabel motivasi dan disiplin kerja, maka besarnya kinerja karyawan diperkirakan sebesar -1,586 satuan. Analisis ini menunjukkan bahwa walaupun tidak terdapat variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, kinerja karyawan akan tetap ada. Hal ini dapat terjadi kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien (b) sebesar 0.498 dapat diinterpretasikan bahwa setiap tambahan satu satuan motivasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.498 dan nilai koefisien (b) sebesar 0.540 dapat diinterpretasikan bahwa setiap tambahan satu satuan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.540. Nilai koefisien (b) yang positif menunjukkan bahwa baik variabel motivasi maupun variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan jika motivasi dan disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan, berbunyi : motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan PT. KG Fashion. Dalam menguji kebenaran dari motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KG Fashion, maka model hipotesis statistik dalam penelitian dikemukakan sebagai berikut :

H_0 : $r_s = 0$; Tidak ada pengaruh secara nyata motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KG Fashion.

H_1 : $r_s \neq 0$; Ada pengaruh secara nyata motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KG Fashion.

Dalam hal ini berlaku ketentuan, bahwa jika hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 di tolak dan hipotesis kerja H_1 di terima. Sebaliknya jika hasil perhitungan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 di terima dan hipotesis kerja H_1 di tolak.

Tabel 14

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Motivasi (X_1)	0,498	0,117	4,249	1.671
Disiplin kerja (X_2)	0,540	0,114	4,727	1.671

Berdasarkan hasil uji t tersebut di tabel 14, bahwa secara nyata variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana nilai thitung > dari t tabel, $t(4,249) > t(1,671)$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Demikian juga variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai thitung > dari t tabel, $t(4,727) > t(1,671)$ secara nyata ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Hal ini berarti bahwa Ada pengaruh secara nyata motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KG Fashion. Untuk mengetahui berapa besarnya tingkat pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat ditemukan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r) yang ditemukan.

Tabel 15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.809	1,161

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

Berdasarkan pada tabel diatas, maka R square sebesar 0.903, R sebesar 0,815 atau diprosentasekan menjadi 81,5%. Artinya nilai varian yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 0.815 atau 81,5% ditentukan oleh nilai varian yang terjadi pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengaruhnya sangat kuat. Dengan kata lain pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KG Fashion adalah sebesar 81,5% dan sisanya sebesar 18,5% (100-81,5) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel motivasi dan disiplin kerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. KG Fashion, berdasarkan hasil kuisioner persepsi motivasi diperoleh rata-rata indeks persepsi kinerja karyawan dengan nilai colerasion 0,865 dikategorikan pada tingkat interpretasi sangat kuat. Dilihat dari nilai uji hipotesis t dimana t hitung (19,380) > nilai t-tabel (1.671) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai KD (R^2) sebesar $0,865 = 0,749$ atau 79,9% sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Disiplin kerja di PT. KG Fashion diperoleh rata-rata indeks persepsi kinerja karyawan dengan nilai colerasion 0,873 dikategorikan pada tingkat interpretasi sangat kuat. Dilihat dari nilai uji hipotesis t dimana t hitung (14,185) > nilai t-tabel (1.671) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai KD (R^2) sebesar $0,873 = 0,762$ atau 76,2% sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KG Fashion yaitu nilai a = -1,586 menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja konstan atau $X = 0$, maka kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sebesar -1,586. Sedangkan nilai lingkungan kerja X_1 b = 0.498 menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan 1 point, akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sebesar 0.498 dan nilai disiplin kerja X_2 b = 0.540 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 point, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. KG Fashion sebesar 0.540, Nilai r

= 0,815 artinya antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. mempunyai pengaruh yang positif, dalam arti semakin tinggi nilai motivasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan, atau sebaliknya, semakin rendah motivasi dan disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan.

5.2 Saran

- a. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerja karyawannya dan menguntungkan bagi perusahaan.
- b. Disarankan kepada perusahaan penerapan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan saat ini sudah cukup baik, tetapi alangkah baiknya bila sistem yang sudah ada dapat ditingkatkan agar peningkatan kinerja karyawan semakin baik dan semakin tinggi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai demi kesejahteraan bersama.
- c. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya mengembangkan keterampilan, keahlian dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Emron Edison, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.
- Gozali Saydam. 2014. *Human Resources Managemen*. Gunung Agung, Jakarta.
- Juliansyah Noor. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- M.Manulang. 2014. *Dasar-Dasar manajemen*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Malayun Sp. Hasibuan, 2010, *Manajemen Dan Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sonny Harsono, 2008, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Kuantitatif kualitattif dan R & D*, ALFABETA, Bandung.
- Sujana, Nana, 2008, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Sinar Baru Algensindo.
- Supardi U.S. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Change Publication, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2010, *Konsep Manajemen*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Team Pustaka Phoneix, 2011. “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, edisi 1, PT. Media Pustaka Phoenix, Jakarta.
- Umar, Husein. 2014. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Yohny Anwar, 2010. *Kepemimpinan*, ALFABETA, Bandung.