

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Berkat Utama

Oleh:

Anjas Asmara*)

Hadi Sunaryo **)

Budi Wahono ***)

Email : masanmara@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

The importance of discipline and employee motivation to improve employee performance is that by increasing discipline and work motivation, it is expected that production can run smoothly and labor productivity can be increased, so that production targets can be achieved and ultimately company goals can also be achieved. It is expected that the workforce feels satisfied, because the work of the workforce is truly valued with rewards that are in accordance with the results obtained, so that the employee besides getting material and satisfaction in return for his salary, will also get psychological satisfaction, because it has received flattery or appreciation. To find out and analyze the effect of partially disciplined variables and work motivation affect the performance of employees at PT. Jawa Berkat Utama.

Based on the results of the study note that variable work motivation and work discipline significantly influence the performance of employees of PT. Jawa Berkat Utama.

Keywords: Discipline, Motivation and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan jangka pendek perusahaan diantaranya adalah memperoleh laba, menjaga proses produksi tetap lancar dan terciptanya hubungan kerja antara karyawan yang baik. Sedangkan tujuan jangka panjang perusahaan diantaranya adalah menjaga hubungan baik dengan pemasok bahan baku, pemasar dan tetap terjaga kontinuitas usaha. Pendirian perusahaan tersebut dewasa ini sangat banyak, baik pendirian perusahaan dengan usaha yang sejenis ataupun usaha yang masih baru, sehingga dalam hal ini persaingan juga sangat ketat tersebut, dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal. Dengan harapan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan perusahaan mampu untuk bersaing dengan yang lain, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dapat tercapai.

Tercapai semua tujuan tersebut, maka perusahaan dituntut untuk mengelola perusahaan secara lebih baik, yaitu meliputi manajemen keuangan, administrasi, maupun personalia. Masalah manajemen personalia maka akan berhubungan dengan masalah kinerja karyawan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan setiap karyawan untuk menghasilkan sejumlah produk tertentu dengan kemampuan karyawan tersebut dalam

waktu tertentu pula. Sehingga yang menjadi ukuran tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah produk yang dihasilkan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan tersebut dapat berupa jumlah produk yang dihasilkan, kualitas yang dihasilkan dan penggunaan waktu yang digunakan dalam bekerja. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Kedisiplinan kerja merupakan upaya dari perusahaan untuk menerapkan segala peraturan dan tata tertib perusahaan pada semua karyawan. Kedisiplinan kerja tersebut dapat berupa penerapan absensi, tata tertib, peraturan perusahaan dan kedisiplinan dalam penggunaan peralatan kerja. Apabila ketiga unsur kedisiplinan tersebut karyawan dapat melaksanakan dengan baik dan karyawan dalam melaksanakan segala unsur kedisiplinan dengan tidak terpaksa, maka kondisi lingkungan kerja akan tercipta dengan baik.

Demikian juga peranan motivasi kerja adalah dorongan kepada tenaga kerja agar pada dirinya tumbuh kondisi yang menguntungkan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tenaga kerja yang bersangkutan dapat bekerja dengan semangat dan bergairah kerja yang tinggi, sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi ini dapat berupa fasilitas, tempat kerja, kesempatan untuk maju, insentif dan perasaan aman.

Lebih jauh memperhatikan pentingnya kedisiplinan dan memberikan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan bahwa dengan meningkatnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang diharapkan kelancaran produksi dapat berjalan dengan baik serta produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan, sehingga target produksi dapat tercapai yang pada akhirnya tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Dari sudut tenaga kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat dijalankan dengan baik, maka diharapkan tenaga kerja merasa puas, karena hasil pekerjaan tenaga kerja benar-benar dihargai dengan imbalan yang sesuai dengan hasil yang diperoleh, sehingga karyawan tersebut di samping mendapatkan kepuasan materi sebagai imbalan gajinya, juga akan mendapatkan kepuasan psikologi, karena telah mendapatkan sanjungan atau penghargaan.

Selanjutnya apabila tenaga kerja telah memiliki kemampuan kerja yang baik dengan adanya pemberian dorongan motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dapat ditingkatkan, seperti yang telah dijelaskan di atas. Maka akibatnya pihak perusahaan akan dengan mudah melakukan penilaian terhadap prestasi kerja dari karyawan/tenaga kerja tersebut. Dengan kata lain apabila karyawan diharapkan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan harus menerapkan faktor kedisiplinan dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan, sebaliknya perusahaan tidak menginginkan karyawannya berprestasi kerja yang baik, maka perusahaan tidak perlu menerapkan kedisiplinan dan tidak memberikan motivasi kepada karyawan.

Menurut Siagian (2007:78), “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, penilaian kinerja karyawan diindikasikan bahwa tanggung jawab karyawan belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian karyawan tidak menaati

peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada karyawan yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.”

Hasibuan (2006:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama yang saat ini mengalami masalah berupa kinerja karyawan yang cenderung menurun. Adapun bentuk kedisiplinan kerja diantaranya berupa penerapan peraturan perusahaan, penggunaan absensi yang ketat dan diwajibkan penggunaan peralatan kerja yang diperlukan saat bekerja. Sedangkan untuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan berupa kenaikan gaji pokok secara berkala setiap dua tahun, pemberian insentif pada hari-hari tertentu atau lembur dan perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan tenaga kerja.

Dengan melihat pentingnya faktor kedisiplinan kerja dan motivasi kerja sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka akan dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jawa Berkas Utama Malang.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama Malang ?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama Malang ?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama Malang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama Malang ?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama Malang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama Malang.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jawa Berkas Utama Malang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini akan memberikan sumbangan pemikiran untuk pimpinan perusahaan atau bagian personalia dalam penerapan kedisiplinan kerja dan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat mengetahui pentingnya penerapan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jawa Berkas Utama.

3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun perbandingan bagi peneliti lain yang akan mengkaji bidang yang sama, sehingga dapat dihasilkan ilmu pengetahuan yang baru.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Masalah kinerja karyawan muncul satu situasi yang bertentangan, karena belum ada kesempatan umum tentang pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas.

Menurut Sinungan (2007:12) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas suatu perbandingan antara hasil dan hasil keluaran dengan masuknya. Misalnya sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Martoyo (2008:56) kinerja karyawan dikatakan sebagai suatu tingkat keberhasilan karyawan yang diukur dengan realisasi pekerjaan, baik waktu, jumlah dan mutu barang/jasa yang dihasilkan dengan yang ditargetkan.

Terdapat kesamaan pengertian tentang kinerja karyawan yaitu tingkat hasil kerja seseorang atau karyawan dengan memperhatikan produk/jasa yang dihasilkan dengan berpedoman pada waktu, jumlah dan mutu dibandingkan dengan produk/jasa yang ditargetkan.

Kinerja karyawan “menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapat, upah dan harga melalui identifikasi faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang ada berbeda untuk menentukan prioritas bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi.” Indeks kinerja karyawan juga dapat menentukan bermanfaatnya suatu perbandingan antara karyawan satu dengan yang lain antara realisasi dan target.

Secara umum kinerja karyawan diukur melalui (Sinungan, 2007:23) tiga perbandingan yang berbeda diantaranya adalah sebagai berikut, yaitu:

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini meningkat atau berkurang.
- 2) Perbandingan pelaksana satu dengan satu unit dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.

- 3) Perbandingan pelaksanaan dengan sekarang dengan targetnya dan ini yang terbaik segi pemusatan perhatian pada tujuan ataupun sasaran.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang harus diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Kedisiplinan kerja akan merupakan hambatan bagi karyawan baru atau bagi karyawan yang tidak terbiasa dikekang oleh peraturan. Tetapi bagi karyawan yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, maka kedisiplinan merupakan suatu kebiasaan jadi bukan merupakan hambatan, justru akan meningkatkan profesionalisme dan kinerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan harus membuat peraturan yang tegas dengan tujuan untuk pendisiplinan kerja, dan semua karyawan yang ada tidak merasa terpaksa untuk melaksanakan peraturan perusahaan atau menjalankan dengan senang hati.

Kedisiplinan begitu penting dan untuk mendapatkan gambaran yang jelas, berikut ini akan di kutipkan pengertian dari kedisiplinan menurut beberapa ahli. Menurut Handoko (2007:208) yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah : “Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”

Menurut Hasibuan (2006:212) : “Kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Siagian (2007:193) : “Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah “perilaku karyawan untuk menjalankan standar-standar perusahaan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama yang selanjutnya untuk dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari selama karyawan yang bersangkutan bekerja di perusahaan tersebut.”

Kedisiplinan kerja “mencakup semua aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang diatur baik oleh undang-undang maupun perusahaan yang bersangkutan,” sebagaimana dinyatakan oleh Soeprihanto (2008:234) bahwa “Kedisiplinan kerja meliputi aspek absensi, ketaatan peraturan, penggunaan peralatan, tanggung jawab kerja.”

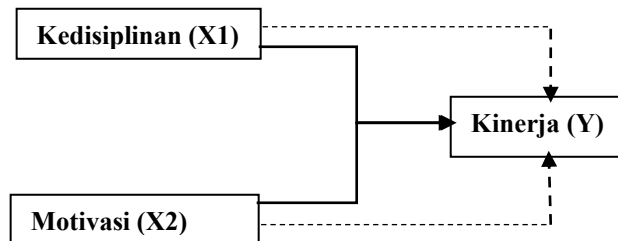
Motivasi Kerja

Untuk mengetahui apa sebenarnya pengertian motivasi maka akan dikemukakan beberapa pendapat tentang motivasi. Menurut Ishak dan Tanjung (2003:217) motivasi adalah sebagai sesuatu yang pokok menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, yang hakikatnya seseorang termotivasi mengerjakan sesuatu karena pekerjaan tersebut memberikan *prestise* yang tinggi walaupun gaji sangat kecil.

Menurut Herzberg dikutip dalam Priansa (2014:171) menyatakan bahwa “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Rivai (2011:837), mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan :

———— = Pengaruh Simultan

- - - - - = Pengaruh Parsial

Hipotesis

Menurut Widayat dan Amirullah (2002:30) : “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan dan jawaban itu masih akan diuji secara empirik”. Berdasarkan ada kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan.
- H₄ : Bahwa kedisiplinan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada motivasi.

Metodologi Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jawa Berkas Utama, yang berjumlah 61 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi (Sugiyono, 2015:81). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak besar dari 100 maka peneliti ambil 100 persen dari jumlah populasi yang ada di PT Jawa Berkas Utama yaitu sebanyak 61 persen. “Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai teknik sensus.” (Sugiyono, 2015:85)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.7 Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig	Ket
<u>Kedisiplinan</u>	X1.1	0,576	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,628	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,721	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,803	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,798	0,254	0,000	Valid
	X1.6	0,686	0,254	0,000	Valid
<u>Motivasi</u>	X2.1	0,655	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,639	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,694	0,254	0,000	Valid
	X2.4	0,797	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,658	0,254	0,000	Valid
	X2.6	0,491	0,254	0,000	Valid
<u>Kinerja</u>	Y1.1	0,590	0,254	0,000	Valid
	Y1.2	0,668	0,254	0,000	Valid
	Y1.3	0,760	0,254	0,000	Valid
	Y1.4	0,738	0,254	0,000	Valid
	Y1.5	0,710	0,254	0,000	Valid
	Y1.6	0,830	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 61$ sebesar 0,254. Dari pengolahan data terlihat dari 24 indikator yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	<u>Cronbach's Alpha</u>	Keterangan
Kedisiplinan (X_1)	0,794	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,746	Reliabel
Kinerja (Y)	0,812	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga data yang digunakan dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak (Singgih (2012:293))

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97745060
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,492
Asymp. Sig. (2-tailed)		,969

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2019

Dapat dilihat ditabel 4.9 sig. menunjukkan angka 0,969 yang berarti $0,969 > 0,05$ maka pendistribusian dari data tersebut adalah normal.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,997	2,729	-1,465	,148
	Kedisiplinan	,724	,123	5,902	,000
	Motivasi	,357	,115	3,115	,003

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kedisiplinan	,622	1,607
	Motivasi	,622	1,607

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2019

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. “Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas” (Gujarati,2012:432).

Menurut Singgih (2012:236) “rumus yang digunakan adalah sebagai” berikut: $VIF = 1$ atau $Tolerance = 1$

5) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. “Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.” (Ghozali, 2012: 139).

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

		kedisiplinan	motivasi	Unstandardized Residual
S p e a r m a n' s r h o	Correlation Coefficient	1,000	,594**	,056
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,667
	N	61	61	61
a r m a n' s r h o	Correlation Coefficient	,594**	1,000	,021
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,872
	N	61	61	61
a r m a n' s r h o	Correlation Coefficient	,056	,021	1,000
	Sig. (2-tailed)	,667	,872	.
	N	61	61	61

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2019

Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai sig kedisiplinan sebesar 0,667, nilai sig kepemimpinan sebesar 0,872. “Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.”

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Kedisiplinan, Motivasi, terhadap Kinerja. Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi
X1	Kedisiplinan	0,737
X2	Motivasi	0,350

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,364 + 0,737X_1 + 0,350X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 1,364 menunjukkan besarnya pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, terhadap Kinerja sebesar 1,364, yang berarti kenaikan atau penurunan Kinerja dipengaruhi jika tidak dipengaruhi Kedisiplinan, Motivasi, maka kinerja cenderung mengalami penurunan
- 2) Koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,737 (b_1), menunjukkan besarnya pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja artinya ada kecenderungan bahwa apabila variabel Kedisiplinan ditingkatkan, maka Kinerja meningkat.
- 3) Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,350 (b_2), menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja artinya ada kecenderungan bahwa apabila variabel Motivasi disesuaikan, maka Kinerja meningkat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi, dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain di luar variabel penelitian.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama, yaitu “kedisiplinan, motivasi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja,” dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} atau membandingkan α dengan sig F.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,251, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 59$ sebesar 3,15, hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,251 > 3,15$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pula bahwa variabel bebas “kedisiplinan, motivasi, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.” Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Kedisiplinan dan Motivasi, bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama teruji kebenarannya secara statistik.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji “apakah masing-masing variabel bebas Kedisiplinan, Motivasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .”

Rumusan hipotesis :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

→ Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

→ Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian :

$\alpha = 0,05$ (5%), Uji 2 pihak ($\alpha/2 = 0,025$)

Derajat kebebasan (dk) = $n - k - 1 = 61 - 2 - 1 = 58$

Diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,000$

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

Hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
X ₁	5,825	2,000	0,000	Signifikan
X ₂	2,926	2,000	0,005	Signifikan

Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} $\alpha = 0,05$

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2019

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Dari hasil analisis *standardized coefficients* dapat diketahui bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Penelitian Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi dalam menerangkan kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui dengan melihat nilai *R Squared* sebesar 0,629 yang artinya kedisiplinan dan motivasi berpengaruh sebesar 62,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil deskripsi penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan dalam pernyataan tersebut mengalami penurunan sesuai dengan permasalahan yang ada di latar belakang bahwa . “Penilaian kinerja karyawan diindikasikan bahwa tanggung jawab karyawan belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada karyawan yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi”. Sehingga permasalahan kinerja yang cenderung menurun memang terjadi adanya.

Dalam pernyataan variabel kedisiplinan kerja yang saya ketahui dari perusahaan di antaranya berupa penerapan peraturan perusahaan, penggunaan absensi yang ketat dan diwajibkan penggunaan peralatan kerja yang diperlukan saat bekerja. Sedangkan untuk variabel motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan berupa kenaikan

gaji pokok secara berkala setiap dua tahun, pemberian insentif pada hari-hari tertentu atau lembur dan perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan tenaga kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hipotesis kedua yaitu kedisiplinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan hipotesis ketiga yaitu kedisiplinan berpengaruh penting terhadap kinerja dari pada motivasi. Dengan implikasi yang berorientasikan hasil, yaitu sebagai berikut:

Implikasi Hasil Hipotesis Secara Simultan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pula bahwa variabel bebas : Kedisiplinan (X_1), Motivasi (X_2), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006:212) “Kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sedangkan motivasi menurut As’ad (2002:45) “Motivasi sering kali diartikan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan.” Sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kedisiplinan dan Motivasi, bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama teruji kebenarannya secara statistik.

Implikasi Hasil Hipotesis Secara Parsial

1. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terbukti variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2010:10) “Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.”

2. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan atau nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terbukti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkas Utama.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2011:351) “Motivasi merupakan suatu kondisi mendorong yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian kekuasaan, pertumbuhan, dan rasa harga diri atau melakukan perbuatan secara sadar”.

Implikasi Hasil Hipotesis Dominan

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas kedisiplinan (0,737) > dari motivasi (0,350), hal ini berarti bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dianalisa bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkat Utama. Hal ini juga bisa dilihat dari sebaran kuisioner bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kedisiplinan.

Daftar Pustaka

- Azwar. S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang*”.
- Edy, Sutrisno. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta, Grasindo.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martoyo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Pranata, Rizon. 2014. “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*.” Skripsi. Universitas Negeri Sumatera.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Setiawan, Agung. 2013. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2013.



Siagian, Sondang P. 2007. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Asdi Mahasatya. Jakarta.

Sinungan, 2007. *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.

Santoso, Singgih. 2012. *Panduan lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta, PT Elex Media Komputindo

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta

Widayat & Amirullah, 2002, *Riset Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori dan Praktek. Jakarta.

*) Anjas Asmara adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**) Hadi Sunaryo adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang

***) Budi Wahono Dosen tetap Universitas Islam Malang