

# Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Alam Sumatera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat

Titi Hasanah  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat  
titihasanah523@yahoo.com

---

## Info Artikel :

Diterima 20 Februari 2020  
Direview 13 Maret 2020  
Disetujui 29 Maret 2020

---

## Keywords :

Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

---

## ABSTRACT

**Purpose** - This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance on PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.

**Design/methodology** - The number of samples is 42 respondents. Data were obtained from questions by using a questionnaire consisting of closed and open questions. Respondents' answers were then analyzed by two-stage regression using SPSS (Statistical Package for Social Science) version 22.

**Findings** - Based on the analysis that motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with regression coefficient  $Y = 3,606 + 0,27X1 + 0,651X2$  which means if motivation and work discipline variable is not equal to zero (0) then employee performance 3,606. In t test result obtained that motivation and discipline of each work have influence significantly to employee performance at PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat. In F test found that the variables of motivation and work discipline have a significant influence on employee performance on CV. Sinar Telekom Cluster Lahat.

---

## Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13  
Ulu Palembang Sumatera Selatan  
(30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039    Jurnal <b>MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Disamping itu, sumber daya manusia melakukan pekerjaan haruslah di motivasi secara terus menerus agar karyawan bisa semangat dalam bekerja.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan ataupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target atau belum.

Berdasarkan informasi dan dari hasil penelitian awal yang dilakukan penulis terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat seperti kurangnya motivasi dari pimpinan, hasil dan target perusahaan yang tidak tercapai perbulannya, banyaknya karyawan yang tidak disiplin baik datang ataupun pulang kerja, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu, karyawan masih belum mandiri dilihat dari ketergantungan karyawan bekerja dengan teman kerja. Memperhatikan permasalahan tersebut maka peneliti memilih PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti

tertarik untuk mengangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat kabupaten Lahat.

### 2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat?
- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat?
- 3) Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat?

### 3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan mengana di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.

### 4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi penulis :Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi pembaca : Dari hasil penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang datang.
- 3) Bagi Lembaga/organisasi; Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi mahasiswa/mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

(Noe dalam buku MSDM Kasmir, 2016 :6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut (Dessler Human Resources Management dalam buku MSDM Kasmir 2016 : 7) Dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.Product (Produk) adalah kombinasi barang dan jasa yang ditawarkan perusahaan kepada pasar sasaran.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat di artikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiaikan manusia dan memberi kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2. Pengertian Motivasi

Menurut Kotler (2013:146) mengartikan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dikutip dari buku (Kasmir, 2016 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaana, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan

ketetapan perusahaan, yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Pengertian Kinerja

Colquitt dalam buku kasmir, 2016 : 183 mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja =  $f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

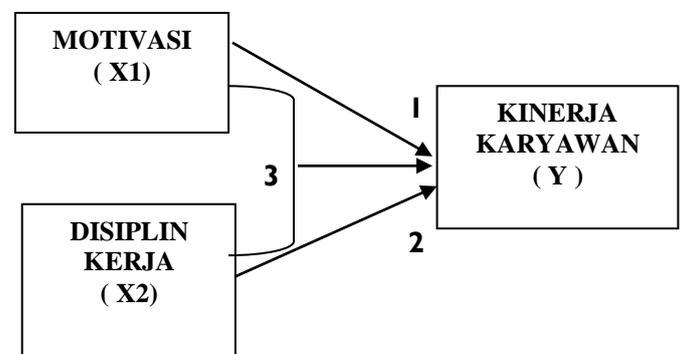
Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.

5. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan devenden Sugiyono (2013 :60). Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas (Variabel Independent), Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Variabel Devendent). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

### Kerangka Konseptual Penelitian



6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif pada dasarnya dapat digunakan dari salah satu metode-metode yang ada. Menurut Sugiyono (2013 : 10-11) mengklasifikasikan metode penelitian menjadi tiga bagian sebagai berikut :

- 1) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
- 2) Penelitian komperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan.
- 3) Penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu.

#### 2. Metode Analisis Data

##### 1) Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner. Cara mengukur

validitas dengan rumus product moment angka kasar adalah sebagai berikut :

Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata good. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi product Moment pearson dengan kriteria pengujian :

- Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dinyatakan valid.
- Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $\leq r$  tabel dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali.

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas adalah :

$0,80 < r_{II} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi

$0,60 < r_{II} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi

$0,40 < r_{II} \leq 0,60$  reliabilitas cukup

$0,20 < r_{II} \leq 0,40$  reliabilitas rendah

$0,00 < r_{II} \leq 0,20$  reliabilitas rendah

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh  $> r_{tabel}$  taraf dignifikasi 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi  $< r_{tabel}$  pengujian.

##### 2) Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### 4) Uji Multikolinieritas

Umumnya multikolinearitas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinearitas. Nilai Eugen yang mendekati nol (0) juga mengidentifikasi terjadinya multikolinearitas.

#### 5) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik Normal P-P Plot dan grafik scatter plot. Jika pada grafik normal P-P Plot titik-titik menyebar mengelilingi garis diagonal maka pengujian ini bebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya jika titik-titik pada grafik tidak mengelilingi garis diagonal atau berada jauh dari garis diagonal maka diindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sedangkan pada grafik scatter plot, jika pada grafik tersebut ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 6) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

#### 4. Analisis Statistik Infrensial

##### 1) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin Kerja
- b1, b2 = Koefesien Regresi
- e = error term (kesalahan)

##### 2) Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\% \quad (\text{Adjusted R Square})$$

Dimana :

$$R^2 = \text{Nilai Koefisien Determinasi}$$

$$r = \text{Nilai Koefisien Kolerasi}$$

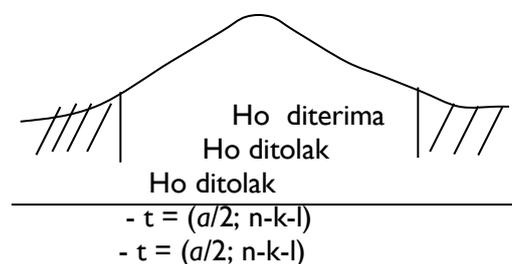
$$R_{y.x1.x2} = \text{Koefisien Kolerasi Ganda}$$

- 4) Uji Parsial (Uji t); Uji t digunakan untuk menguji signifikan dari hubungan antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), apakah variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara terpisah (Gozali, 2011).

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial:

- a. Uji t motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
- 1) Menentukan formulasi Ho dan H1  
 Ho : b1 = 0 : berarti tidak ada pengaruh antara motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).  
 H1 : b1 ≠ 0 : berarti ada pengaruh antara motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
  - 2) Penentuan Level of Significant 0,05
  - 3) Kriteria Pegujian  
 Ho diterima jika signifikan t ≥ 0,05

Ho ditolak jika signifikan t < 0,05



##### 4) Membuat Kesimpulan

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Motivasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y).

- b. Uji t Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
- 1) Menentukan formulasi Ho dan H1

$H_0 : b_2 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

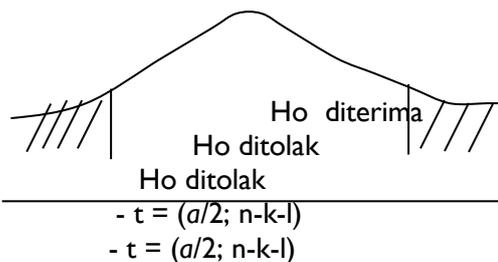
$H_1 : b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

2) Penentuan Level of Significant 0,05

3) Kriteria Pegujian

$H_0$  diterima jika signifikan  $t \geq 0,05$

$H_0$  ditolak jika signifikan  $t < 0,05$



4) Membuat Kesimpulan

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 5) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujian:

a. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

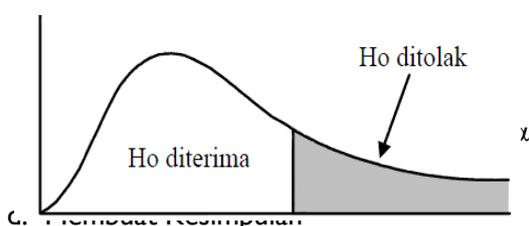
$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

b. Penentuan Level of Significant 0,05

c. Kriteria Pegujian

$H_0$  diterima jika signifikan  $F \geq 0,05$

$H_0$  ditolak jika signifikan  $F < 0,05$



Nilai F hitung diperoleh kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Duwi Priyatno (2017:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”

**Tabel 3.7**  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item / Pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,633	0,297	Valid
2	0,668	0,297	Valid
3	0,426	0,297	Valid
4	0,679	0,297	Valid
5	0,508	0,297	Valid
6	0,547	0,297	Valid
7	0,517	0,297	Valid
8	0,563	0,297	Valid
9	0,492	0,297	Valid
10	0,506	0,297	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

**Tabel 3.8**  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item / Pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,390	0,297	Valid
2	0,528	0,297	Valid
3	0,508	0,297	Valid
4	0,677	0,297	Valid
5	0,574	0,297	Valid
6	0,600	0,297	Valid
7	0,628	0,297	Valid
8	0,693	0,297	Valid
9	0,519	0,297	Valid
10	0,404	0,297	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**  
**Karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera**  
 Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat

Item / Pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,584	0,297	Valid
2	0,464	0,297	Valid
3	0,530	0,297	Valid
4	0,549	0,297	Valid
5	0,519	0,297	Valid
6	0,550	0,297	Valid
7	0,658	0,297	Valid
8	0,514	0,297	Valid
9	0,741	0,297	Valid
10	0,459	0,297	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Duwi Priyatno (2017:97) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,749	Reliabel
Disiplin Kerja	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,752	Reliabel

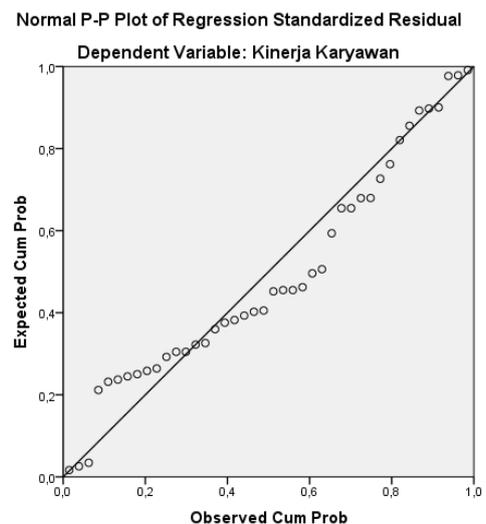
Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

### Grafik p-plot



Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

Dari gambar tersebut memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

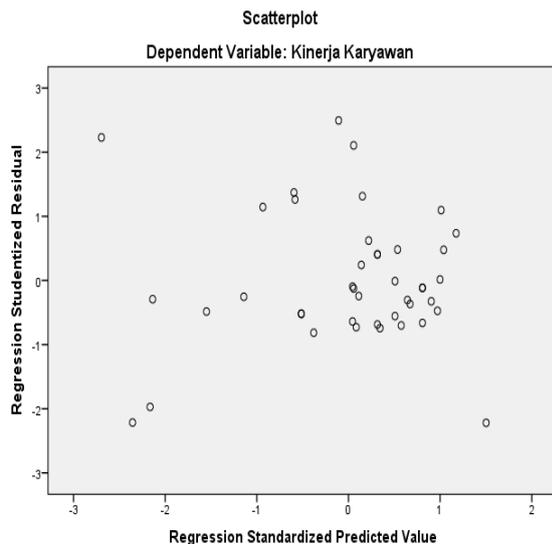
### 2) Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,533	1,878	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,533	1,878	

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

Tabel diatas tidak ada yang memiliki VIF yang lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa data regresi yang akan digunakan tidak memiliki persoalan Multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas titik-titik yang tersebar disekitar garis 0 pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau acak. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada data penelitian.

### 4) Analisis Statistik Deskriptif

Statistics				
	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	
N	42	42	42	42
	0	0	0	0
Mean	39,95	39,33	40,00	
Std. Error of Mean	,729	,710	,675	
Median	41,00	40,00	41,00	
Mode	43	40	42	
Std. Deviation	4,721	4,599	4,373	
Variance	22,290	21,154	19,122	
Range	19	19	19	
Minimum	27	27	27	
Maximum	46	46	46	
Sum	1678	1652	1680	

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS versi 22, 2018

### 4. Analisis Statistik Inferensial

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,606 + 0,27X_1 + 0,651X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3,606, artinya jika motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 3,606.
- Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,27, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,27.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,651, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,651.

#### 2. Koefisien Korelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,909 <sup>a</sup>	,827	,818	1,866	,827	93,083	2	39	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.6 diatas diperoleh angka R sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 90.9% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam presentase. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien determinasi

$r$  = Nilai Korelasi

dengan menggunakan rumus di atas, maka hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$K_d = 0,909^2 \times 100\%$$

$K_d = 0,827$  jika di persentasekan jadi 82,7%

Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 82,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 82,7% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi dan disiplin) mampu menjelaskan 82,7% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,606	2,717		1,327	,192
	Motivasi	,270	,085	,291	3,192	,003
	Disiplin Kerja	,651	,087	,685	7,499	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4.7**

a. Uji t Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Pada tabel 4.7 nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,003. Karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yakni ( $0,003 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

b. Uji T Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Pada tabel 4.7 nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yakni ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

#### 6. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648,207	2	324,103	93,083	,000 <sup>b</sup>
	Residual	135,793	39	3,482		
	Total	784,000	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Pada table, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ketiga diterima, artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### I. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis linear berganda yang dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 3,606 + 0,27X_1 + 0,651X_2$ . Konstanta sebesar 3,606, menyatakan bahwa apabila variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 3,606.
- 2) Hasil analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,909, Hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 90,9% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh angka R Square sebesar 0,827 yang artinya variabel bebas mempunyai sumbangan atau kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 82,7% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. dan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
- 4) Nilai  $t_{sig}$  motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,003, jadi  $t_{sig}$   $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan Nilai  $t_{sig}$  disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000, jadi  $t_{sig}$   $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variable disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- 5) Nilai  $F_{sig}$  motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di CV. Sinar Telekom Cluster Lahat.

## 2. Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi pihak pimpinan supaya memperhatikan lebih intensif terhadap motivasi dan kedisiplinan karyawan tentang ketepatan dalam waktu yang nantinya akan membuat kinerja yang dihasilkan menjadi optimal.
- 2) Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mengambil variabel selain motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Dr. Kasmir, S.E., M.M (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- 2) Duwi Priyatno (2017), Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. King IT Bookstore Bandung
- 3) Ghozali (2011), Metodologi Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- 4) Margono (2010), Metodologi Penelitian Pendidikan. Rineka Cipta Jakarta
- 5) Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.si (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenadamedia Group Jakarta
- 6) Skripsi, Yohanes Delvin Ardianto (2017), Analisis Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Industri Kereta Api PT.INKA. Madiun : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- 7) Skripsi, Muhammad Ashari S (2016), Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) Unit pelayanan transmisi SulselRabar. Makassar: Universitas Islam Negeri Allauddin.
- 8) Sugiyono (2014), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H. Alfabeta Bandung
- 9) Sugiyono, (2013), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H. Alfabeta Bandung
- 10) Suparmi (2016), Statistika Ekonomi.. Universitas Terbuka Banten
- 11) T. Hani Handoko (2013), Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Prilaku. BPFE Yogyakarta
- 12) Umar, (2011).Metodologi Penelitian, PT. Raja GrafindoPersada Jakarta