

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT KARTIKA JALA KENCANA
TANJUNG REDEB**

Syarifuddin¹, Andriani²

STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb

Darmono@gmail.com, andriani@gmail.com

DOI : 10.35915/cj.v4i2.50

Received : September 28^h, 2020. Revised: September 30th, Accepted Oktober 2th, 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Kartika Jala Kencana. Primary data obtained from questionnaires distributed to employees of PT Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb, totaling 30 people as respondents, using a saturated sampling method or census. The analytical tools used are: validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test.

This study concludes that work motivation has a more dominant influence than work discipline, namely 0.504 or 50.4%. Work motivation partially has a significant influence on employee performance at PT Kartika Jala Kencana, as evidenced by the results of the t test where the t-count value is greater than the t-table value ($3,550 > 2,052$) and the significant value is smaller than the probability value ($0.001 < 0.05$). Work discipline partially has a significant effect on employee performance at PT Kartika Jala Kencana, as evidenced by the results of the t test where the t-count value is greater than the t-table value ($2.969 > 2.052$) and the significant value is smaller than the probability value ($0.006 < 0.05$). Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Kartika Jala Kencana, as evidenced by the results of the F test where the F-count value is greater than the F-table value ($19.479 > 3.35$) and the significant value is smaller. of the probability value ($0.000 < 0.05$). This is reinforced by the results of the coefficient of determination or the magnitude of the influence given to work motivation and work discipline on employee performance, namely 59.1%, where this value is included in the good / strong category.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana. menggunakan metode metode sampling jenuh atau sensus.

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja yaitu sebesar 0,504 atau 50,4%. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($3,550 > 2,052$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$). Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,969 > 2,052$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,006 < 0,05$). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana, dibuktikan dari hasil uji F dimana nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ($19,479 > 3,35$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Hal ini diperkuat dari hasil koefisien determinasi atau besarnya pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yaitu sebesar 59,1%, dimana nilai ini termasuk dalam kategori baik/kuat.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan ditelantarkan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam pencapaian tujuan. Instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan instansi (Hasibuan, 2010:10).

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk

mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan atau karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan atau organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau unit kerja dalam mencapai tujuan, kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan hasil yang baik bagi unit kerja atau perusahaan. Salah satu upaya unit kerja atau perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan motivasi kerja

meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin. Tanpa karyawan betapa sulitnya unit kerja atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu unit kerja atau perusahaan, dengan memiliki karyawan yang terampil dan motivasi yang tinggi, unit kerja atau perusahaan telah memiliki aset yang sangat mahal.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan, karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu

karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil mau pun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Sebagaimana diungkapkan Wursanto (2010: 131), "motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja".

Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja karyawan secara optimal. Kemudian,

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh PT Kartika Jala Kencana dari segi kedisiplinan kehadiran karyawan bisa dilihat dari adanya penurunan tingkat absensi karyawan dimana tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan pada PT Kartika Jala Kencana Tahun 2018 hingga Tahun 2019 meningkat.

Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja setelah motivasi. Dimana disiplin kerja karyawan khususnya pada jam masuk kerja dan jam istirahat dengan realisasi terendah dibawah rata-rata dibandingkan indikator lain. Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, karena banyaknya juga alasan karyawan dari mulai datang tidak sempat paraf absensi, terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan.

Untuk meminimalisir hal tersebut PT Kartika Jala Kencana harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja kepada karyawan yang kinerjanya kurang maksimal. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.
2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri apabila kedepannya setelah lulus kuliah dapat terjun pada suatu perusahaan atau instansi dan memiliki permasalahan yang sama dapat teratasi berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teori yang telah dimiliki selama masa perkuliahan.
- b. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui motivasi kerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.
- c. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui disiplin kerja pada PT Kartika Jala Kencana.
- d. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui kinerja pada PT Kartika Jala Kencana.
- e. Bagi PT Kartika Jala Kencana, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah

yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

- f. Bagi Pihak Lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X_1), merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri karyawan PT Kartika Jala Kencana dalam melakukan pekerjaannya. Indikator pengukuran motivasi kerja pada penelitian ini adalah:
 - a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan) adalah kebutuhan dasar karyawan PT Kartika Jala Kencana untuk tetap bisa melangsungkan hidupnya.
 - b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) adalah kebutuhan karyawan PT Kartika Jala Kencana untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja.
 - c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan karyawan PT Kartika Jala Kencana untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja, dengan harapan karyawan tersebut bisa

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- dihargai dan mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya.
2. Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X_2), adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan PT Kartika Jala Kencana terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatannya. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini adalah:
 - a. Kehadiran. Adalah tingkat kehadiran karyawan masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT Kartika Jala Kencana.
 - b. Ketaatan pada peraturan kerja. Adalah ketaatan karyawan pada peraturan kerja, tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh PT Kartika Jala Kencana.
 - c. Ketaatan pada standar kerja. Karyawan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan PT Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb.
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kehati-hatian, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sarana dan prasarana kerja secara efektif dan efisien.
 - e. Bekerja etis. Karyawan memiliki etika yang baik dalam bekerja di lingkungan PT Kartika Jala Kencana.
 3. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Kartika Jala Kencana dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada penelitian ini adalah:
 - a. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan PT. Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb.
 - b. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
 - c. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu karyawan PT. Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan.
 - d. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran karyawan di kantor selama jam kerja yang sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku di PT. Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb.
 - e. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT. Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb.

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT Kartika Jala Kencana yang beralamat di Tanjung Redeb. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb yang berjumlah 31 orang (1 orang pimpinan dan 30 orang karyawan).

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, berupa hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan PT Kartika Jala Kencana.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari: buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dan memperkuat dasar penelitian serta sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner atau angket. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data primer berupa pernyataan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang dibagikan pada karyawan PT Kartika Jala Kencana yang telah terpilih sebagai responden.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.25. Adapun alat analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda
2. Koefisien Determinasi (R Square)
3. Uji t
4. Uji F

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Uji Validitas

Pengujian validitas item-item pernyataan variabel penelitian menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, untuk mengetahui nilai r-hitung dari setiap item pernyataan. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (*pearson correlation* pada output SPSS ver.25) dengan r-tabel ($\alpha=0,05$ uji dua arah, $df = n-2 = 30-2 = 28$).

Item pernyataan dinyatakan valid jika r-hitung (*pearson correlation*) > r-tabel dan sebaliknya jika r-hitung (*pearson correlation*) < r-tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,562	0,3610	Valid
Pernyataan_2	0,515	0,3610	Valid
Pernyataan_3	0,611	0,3610	Valid
Pernyataan_4	0,541	0,3610	Valid
Pernyataan_5	0,570	0,3610	Valid
Pernyataan_6	0,726	0,3610	Valid
Pernyataan_7	0,456	0,3610	Valid
Pernyataan_8	0,627	0,3610	Valid
Pernyataan_9	0,381	0,3610	Valid

Sumber: Data output SPSS, 2020.

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,304	0,3610	Valid
Pernyataan_2	0,604	0,3610	Valid
Pernyataan_3	0,535	0,3610	Valid
Pernyataan_4	0,498	0,3610	Valid
Pernyataan_5	0,478	0,3610	Valid
Pernyataan_6	0,637	0,3610	Valid
Pernyataan_7	0,518	0,3610	Valid
Pernyataan_8	0,459	0,3610	Valid
Pernyataan_9	0,620	0,3610	Valid
Pernyataan_10	0,637	0,3610	Valid

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,791	0,3610	Valid
Pernyataan_2	0,421	0,3610	Valid
Pernyataan_3	0,767	0,3610	Valid
Pernyataan_4	0,625	0,3610	Valid
Pernyataan_5	0,667	0,3610	Valid
Pernyataan_6	0,527	0,3610	Valid
Pernyataan_7	0,409	0,3610	Valid
Pernyataan_8	0,625	0,3610	Valid
Pernyataan_9	0,667	0,3610	Valid
Pernyataan_10	0,527	0,3610	Valid

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian menghasilkan nilai *pearson correlation* > 0,263, sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang mengukur variabel kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pernyataan_1	0,685	0,711	Reliabel
Pernyataan_2	0,690		Reliabel
Pernyataan_3	0,672		Reliabel
Pernyataan_4	0,685		Reliabel
Pernyataan_5	0,679		Reliabel
Pernyataan_6	0,644		Reliabel
Pernyataan_7	0,706		Reliabel
Pernyataan_8	0,685		Reliabel
Pernyataan_9	0,724		Reliabel

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pernyataan_1	0,726	0,711	Reliabel
Pernyataan_2	0,675		Reliabel
Pernyataan_3	0,686		Reliabel
Pernyataan_4	0,703		Reliabel
Pernyataan_5	0,695		Reliabel
Pernyataan_6	0,666		Reliabel
Pernyataan_7	0,688		Reliabel
Pernyataan_8	0,708		Reliabel
Pernyataan_9	0,669		Reliabel
Pernyataan_10	0,666		Reliabel

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pernyataan_1	0,800	0,835	Reliabel
Pernyataan_2	0,840		Reliabel
Pernyataan_3	0,803		Reliabel
Pernyataan_4	0,820		Reliabel
Pernyataan_5	0,816		Reliabel
Pernyataan_6	0,833		Reliabel
Pernyataan_7	0,812		Reliabel
Pernyataan_8	0,820		Reliabel
Pernyataan_9	0,816		Reliabel
Pernyataan_10	0,833		Reliabel

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Uji realibilitas pada variabel penelitian berdasarkan tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel (*Cronbach's Alpha*) dan reliabilitas item (*Cronbach's Alpha if Item Deleted*) $\geq 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel penelitian ini dinyatakan memenuhi reliabilitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,189	0,492		0,383	0,705
	Motivasi Kerja	0,504	0,142	0,490	3,550	0,001
	Disiplin Kerja	0,463	0,156	0,410	2,969	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Hasil analisis regresi linier sebagaimana tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,189 + 0,504X_1 + 0,463X_2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

1. Nilai konstanta sebesar 0,189, artinya dalam kondisi konstan atau tidak terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka variabel kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,189 satuan.
2. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,504 dan bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,504. Apabila nilai motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,504 satuan. Demikian sebaliknya jika terjadi penurunan, dengan catatan bahwa tidak terdapat pengaruh dari disiplin kerja.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,463. Artinya apabila nilai disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,463 satuan. Demikian halnya apabila ada penurunan disiplin kerja, dengan catatan bahwa tidak ada pengaruh dari motivasi kerja.

Hasil analisis regresi linier di atas, juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya pada kinerja karyawan dibandingkan variabel disiplin kerja karena koefisien regresinya paling besar yaitu 0,504.

4. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	0,591	0,560	0,25215

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

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Dari tabel di atas didapatkan nilai *R Square* adalah 0,591 atau 59,1%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya, selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,591 ini termasuk dalam kategori baik/kuat (nilai *R Square* > 0,5) menurut kriteria yang diberikan oleh Lind dalam Suharyadi dan Purwanto (2012:217).

5. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial atau masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung (hasil output SPSS ver.25) dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel ditentukan berdasarkan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df = n - 1 - k$).

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,189	0,492		0,383	0,705
	Motivasi Kerja	0,504	0,142	0,490	3,550	0,001
	Disiplin Kerja	0,463	0,156	0,410	2,969	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel di atas nilai t-hitung motivasi kerja adalah 3,550 dan nilai t-tabel adalah 2,052 ($\alpha = 0,05/2$ sisi; $df = 30 - 1 - 2 = 27$). Maka dapat ditentukan bahwa t-hitung > t-tabel

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

atau $3,550 > 2,052$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-hitung disiplin kerja sebagaimana pada tabel di atas adalah 2,969 dan nilai t-tabel adalah 2,052 ($\alpha = 0,05/2$ sisi; $df = 30 - 1 - 2 = 27$). Maka dapat ditentukan bahwa t-hitung $>$ t-tabel atau $2,969 > 2,052$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 ^a Regression	2,477	2	1,238	19,479	,000 ^b
Residual	1,717	27	0,064		
Total	4,194	29			

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

Sumber: Data output SPSS, 2020.

Hasil analisis uji F pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 19,479, sementara F-tabel adalah 3,35 ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 30 - 1 - 2 = 27$). Maka dapat ditentukan bahwa: F-hitung $>$ F-tabel atau $19,479 > 3,35$, artinya secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi motivasi kerja bertanda positif sebesar 0,504, berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kartika Jala Kencana. Apabila terjadi kenaikan nilai motivasi kerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan

pada perusahaan tersebut sebesar 0,504 satuan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung motivasi kerja sebesar 3,550, dimana nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,052. Nilai Sig. motivasi kerja sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.

Motivasi yang ada dalam diri pribadi karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya untuk memperoleh penghidupan yang lebih layak lagi. Hal ini mendorongnya agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya tersebut. Dengan segala kebutuhan tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan pada instansi tempatnya bekerja, dengan demikian tujuan-tujuan dan target instansi tersebut lebih mudah tercapai.

Adanya motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif sebesar 0,463, berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kartika Jala Kencana. Apabila nilai disiplin kerja karyawan PT Kartika Jala Kencana meningkat sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh kenaikan nilai kinerja karyawan tersebut sebesar 0,463 satuan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 2,969 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,052. Nilai Sig. disiplin kerja sebesar 0,006, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.

Kedisiplinan pada dasarnya selalu diharapkan menjadi bagian dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan kedisiplinan tersebut, perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan

baik pula. Sehingga setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya.

Bentuk-bentuk kedisiplinan kerja banyak macamnya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja harus dimiliki dan dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan memperoleh penghasilan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung yang didapat sebesar 19,479, sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,35. Nilai Sig. motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,000, dimana nilai Sig. ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.

Signifikansi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung juga besarnya koefisien determinasi atau besarnya

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yaitu sebesar 59,1%, dimana nilai ini termasuk dalam kategori baik/kuat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana.

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gista Febrianti (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maratua.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Asmaran Hendra Komara (2010), Cici Asterya Dewi (2012), dan Arman (2011), yang secara umum motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu: $Y = 0,189 + 0,504X_1 + 0,463X_2$, persamaan tersebut dapat diinterpretasikan

bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja yaitu sebesar 0,504 atau 50,4%.

2. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($3,550 > 2,052$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$).
3. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,969 > 2,052$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,006 < 0,05$).
4. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Jala Kencana, dibuktikan dari hasil uji F dimana nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ($19,479 > 3,35$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Hal ini diperkuat dari hasil koefisien determinasi atau besarnya pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yaitu sebesar 59,1%, dimana nilai ini termasuk dalam kategori baik/kuat.

Saran

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah:

1. Penulis menyarankan pada manajemen PT Kartika Jala Kencana untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan yang adanya dan sebaiknya ditingkatkan. Peran perusahaan atau manajemen sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik bagi tercapainya tujuan perusahaan. Hal yang dapat dilakukan seperti memperhatikan kelayakan atau kecukupan penghasilan yang diberikan perusahaan dan lebih baik lagi memberikan karyawan tambahan tunjangan-tunjangan yang bersifat normatif.
2. Disarankan pada manajemen PT Kartika Jala Kencana untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara menerapkan dengan tegas SOP dan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan, yang bertujuan akhirnya adalah meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.
3. Disarankan bagi penelitian di masa mendatang untuk menggunakan variabel yang berbeda yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, untuk dapat mengetahui apakah penelitian tersebut nantinya menemukan fenomena yang sama dengan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan terjemahannya. 2012. Departemen Agama RI, Jakarta.

Arman. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.

Dewi, Cici Asterya. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMAN Rumpin IPS Se-Kecamatan Temanggung.

Febrianti, Gista. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maratua. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb.

Keith, Davis. 2010. *Prilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara Haji.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2010. *Organizational Behavior*. Alih bahasa Benyamin Molan. 2011. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Cetakan Pertama. PT. IMDEKS STIE, Jakarta.

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga kerja Ancaman dalam Pendaya gunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2012. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wursanto. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.