

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. NUGRAHA METAL ZINC**

Gunarda

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

gunarda.pusbangtendik@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc.

Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan alat analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 9,468 + 0,397X_1 + 0,371X_2$, koefisien variabel independen bernilai positif artinya memiliki pengaruh yang positif. Nilai korelasi sebesar 0,748 dan determinasi 55,9%. Uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NUGRAHA METAL ZINC***

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT. Nugraha Metal Zinc.

The method used is explanatory research with data analysis tools in the form of validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing.

The results of the study indicate that work discipline variables and motivation both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The multiple regression equation $Y = 9,468 + 0,397X_1 + 0,371X_2$, each independent variable has a positive regression coefficient meaning that it has a positive effect. The correlation value is 0.748 with strong and determination 55.9%. Hypothesis test obtained sig, $0,000 < 0,05$.

Keywords: Work Discipline, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang akan dicapai. Secara umum, manajemen dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2014) “Manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan perencanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya”. Sumber daya manusia berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi dan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2018), “Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dalam mencapai hasil yang optimal perusahaan tidak hanya meningkatkan kedisiplinan namun perlu juga dalam memberikan motivasi, pemberian motivasi perlu dicermati secara sistematis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Motivasi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2014) bahwa “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-

tindakan”. Sedangkan menurut Stefan Ivanko (2012) mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Apabila seorang pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun maka dapat merugikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013) “Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”. Kinerja merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Nugraha Metal Zinc merupakan perusahaan di industri manufaktur yang bergerak di pengolahan limbah-limbah pabrik seperti *zinc, steel sleeves, bottom zinc dross, galvanized scrap, inc ash*. Dalam pengolahannya membutuhkan ketelitian dan juga pengalaman tenaga kerjanya termasuk disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik bukan atas dasar paksaan atau karena peringatan maupun penghargaan yang diberikan, akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian kurangnya disiplin kerja karyawan yang terjadi di PT. Nugraha Metal Zinc, diantaranya banyak karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan, hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja dan menurunkan tingkat prestasi kerja. Terkait dengan motivasi, kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya atau berkeinginan mencapai prestasi hanya sebesar 50%, kebutuhan untuk berafiliasi yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain sebesar 75%, sedangkan kebutuhan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain hanya sebesar 60%. Kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Sebagai perusahaan pengolahan limbah, PT. Nugraha Metal Zinc memiliki data pencapaian produksi. Untuk mengukur seberapa besar PT. Nugraha Metal Zinc mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data target produksi perusahaan pada periode 2016 target sebesar 92,000 ton, realisasi yang diperoleh 96,249 ton dengan persentase target yang tercapai. Sedangkan pada periode 2017 memiliki target 95,000 realisasi yang diperoleh hanya sebesar 92,525 ton dengan persentase target yang tidak tercapai. Begitupun pada tahun 2018 target yang ditetapkan sebesar 98,000 Ton namun hanya mencapai target 92% dan ada beberapa persentase setiap tahunnya yang tidak tercapai. Kondisi demikian tentu menjadikan pihak manajemen harus berusaha mengoptimalkan kapasitas produksi terpasang guna menyeimbangkan antara kebutuhan pasar dan kemampuan perusahaan terkait memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nugraha Metal Zinc”.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc secara parsial ?.

- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc secara parsial ?.
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc secara simultan ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc secara parsial,
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc secara parsial,
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kewajiban seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2014) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

2. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu “*movere*” yang artinya menggerakkan (*to move*). Gray dalam Winardi (2011) mendefinisikan “Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2018) mendefinisikan “Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Dengan demikian kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja tinggi para karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah dalam mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2013) berpendapat “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja yang melewati sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

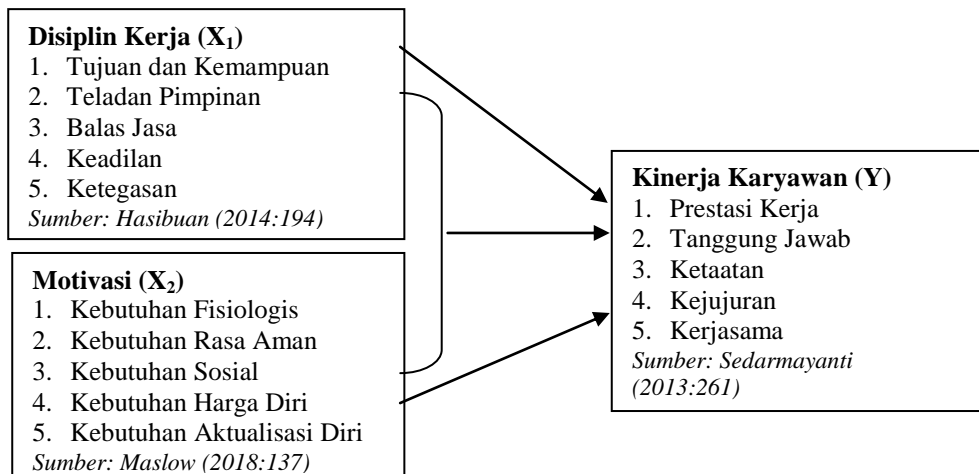
4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa atau kesimpulan sementara yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif. Menurut Sugiyono (2014) “Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti”.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Menurut Hasibuan (2014) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hamali (2018) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Timbulnya motivasi seseorang dikarenakan adanya kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu”.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan dapat dijalankan dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2013) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”. Berdasarkan pertimbangan dalam kerangka konseptual tersebut, penulis membuat model penelitian dengan variabel disiplin kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar1: Kerangka berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2016) berpendapat “Tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang obyektif”. Dalam penelitian ini dilakukan di PT. Nugraha Metal Zinc di Bekasi.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2016) berpendapat “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh perusahaan dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Nugraha Metal Zinc yang berjumlah 55 karyawan.

b. Sampel

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Lebih lanjut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa “Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 55 karyawan yang merupakan keseluruhan dari karyawan PT. Nugraha Metal Zinc.

3. Teknik Penentuan Data

Teknik penentuan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang peneliti peroleh melalui sumber secara langsung, data sekunder yaitu data yang peneliti dapatkan tidak secara langsung.

4. Metode Pengumpulan Data

Menurut pendapat Sugiyono (2016) berpendapat “Metode pengumpulan data merupakan cara ilmiah dalam mengumpulkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah”. Dalam penelitian ini digunakan: Kuesioner, Studi Pustaka.

5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) “Analisis data adalah proses pencarian dan pengumpulan data secara sistematis melalui wawancara, catatan, dokumentasi, dengan mengatur data ke dalam kategori, menjelaskan dalam satuan, mensintesis, mengatur dalam pola, Memilih yang penting dan sedang dipelajari serta menarik kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh mereka sendiri dan orang lain”. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan meliputi: Analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Chronbatch Alpha	Titik Kritis Alpha	Ket
1. Memahami tujuan perusahaan	0.510	0.30	Valid
2. Pekerjaan sesuai kemampuan	0.602	0.30	Valid
3. Pimpinan dapat memberikan contoh	0.517	0.30	Valid
4. Pimpinan mampu bersikap adil	0.522	0.30	Valid
5. Pemberian upah yang sesuai	0.352	0.30	Valid
6. Penerimaan upah yang tepat waktu	0.502	0.30	Valid
7. Tidak membedakan pangkat golongan	0.325	0.30	Valid
8. Sanksi hukuman yang sama	0.583	0.30	Valid
9. Tidak pilih kasih dalam sanksi	0.645	0.30	Valid
10. Pimpinan bertindak tegas	0.333	0.30	Valid

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbatch Alpha > 0.30, dengan demikian semua item pernyataan disimpulkan valid.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Chronbatch Alpha	Titik Kritis Alpha	Ket
1. Menyisihkan upah untuk ditabungkan	0.349	0.30	Valid
2. Upah sesuai standar yang ditetapkan	0.367	0.30	Valid
3. Tersedia jaminan kesehatan	0.397	0.30	Valid
4. Tunjangan yang layak & memuaskan	0.502	0.30	Valid
5. Bekerja diterima oleh teman-teman	0.535	0.30	Valid
6. Mampu berinteraksi yang baik	0.512	0.30	Valid
7. Pekerjaan yang dihargai	0.613	0.30	Valid
8. Kepercayaan dari pimpinan	0.596	0.30	Valid
9. Kesempatan pengembangan skill	0.553	0.30	Valid
10. Mengemukakan pendapat/ide	0.625	0.30	Valid

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbatch Alpha > 0.30, dengan demikian semua item pernyataan disimpulkan valid.

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai Chronbatch Alpha	Titik Kritis Alpha	Ket
1. Menjalankan tugas dengan baik	0.361	0.30	Valid
2. Penghargaan dalam bekerja	0.601	0.30	Valid
3. Memanfaatkan waktu kerja	0.389	0.30	Valid
4. Datang dan pulang kerja tepat waktu	0.726	0.30	Valid
5. Tidak merugikan perusahaan	0.468	0.30	Valid
6. Mematuhi peraturan perusahaan	0.522	0.30	Valid
7. Berani mengungkapkan pendapat	0.578	0.30	Valid
8. Menginformasikan permasalahan	0.431	0.30	Valid
9. Saling membantu pekerjaan	0.359	0.30	Valid
10. Menghargai pekerjaan team	0.339	0.30	Valid

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbatch Alpha > 0.30, dengan demikian semua item pernyataan disimpulkan valid.

b. Hasil Uji Realiabilitas

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Nilai Chronbatch Alpha	Titik Kritis Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0.648	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.676	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.624	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbatch Alpha > 0.30, dengan demikian semua item pernyataan disimpulkan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan memenuhi unsur normal dengan masing-masing variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan alat analisis *test of normality Kolmogorv-Smirnof*. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.105	55	.198	.971	55	.205

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai Prob.Sig 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau ($0,198 > 0,50$). Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen memiliki hubungan korelasi atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebasnya. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan SPSS Versi 24 dengan melihat *tolerance value* dengan *Variance Inflation Factor* (FIV). Adapun hasil hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji *Colinierty Statistic Test*.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.468	3.690		2.566	.013		
	Disiplin Kerja (X1)	.397	.101	.437	3.921	.000	.682	1.466
	Motivasi (X2)	.371	.101	.408	3.663	.001	.682	1.466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh *tolerance value* masing-masing variabel independen yaitu $0,682 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* sebesar $1,466 < 10$. Dengan demikian model regresi yang digunakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah antar anggota sampel terdapat penyimpangan data. Data yang baik tidak terjadi penyimpangan. Dalam penelitian ini digunakan *Darbin Watson Test*. Adapun hasil hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil *Durbin Watson Test*.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.559	.542	2.322	2.224

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2,224. Angka tersebut berada pada interval 1,550-2,460 dengan kriteria tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varian residual. Dalam penelitian ini digunakan *Geljser Test*. Adapun hasil hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji *Glejser Test*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.205	2.264		2.741	.008
	Disiplin Kerja (X1)	-.080	.062	-.210	-1.297	.200
	Motivasi (X2)	-.034	.062	-.089	-.548	.586

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai prob. Sig variabel disiplin kerja sebesar 0,200 dan motivasi kerja sebesar 0,582 dimana keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan data tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga data layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Untuk selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik dengan inferensial atau verifikatif dimana akan dicari keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (Ghozali, 2016). Tabel di bawah ini merupakan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, motivasi untuk variabel independen (X). Sedangkan, untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji *Descriptive Statistics* sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji *Glejser Test*.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	55	32	48	39.13	3.781
Motivasi (X2)	55	30	46	38.67	3.781
Kinerja Karyawan (Y)	55	31	46	39.33	3.432
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dari 55 sampel memiliki nilai terendah (minimum) 32, nilai tertinggi (maksimum) 48, nilai rata-rata (mean) 39,13 dan nilai standar deviasi sebesar 3,781. Sedangkan, untuk variabel motivasi dari 55 sampel memiliki nilai terendah (minimum) 30, nilai tertinggi (maksimum) 46, nilai rata-rata (mean) 38,67, dan nilai standar deviasi 3,781. Kemudian, untuk variabel kinerja karyawan dari 55 sampel penelitian memiliki nilai terendah (minimum) 31, dan nilai tertinggi (maksimum) 46, nilai rata-rata (mean) 39,33, dan nilai standar deviasi 3,432.

4. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Berganda

Regression multiple digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan *unstandardized Coeficien Model*. Adapun hasil hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji *Regression Multiple*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.468	3.690		2.566	.013
	Disiplin Kerja (X1)	.397	.101	.437	3.921	.000
	Motivasi (X2)	.371	.101	.408	3.663	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai nilai persamaan regresi $Y = 9,468 + 0,397X1 + 0,371X2$. Nilai persamaan ini memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Constanta sebesar 9,468 diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak ada atau konstan, maka sdah terbentuk nilai kinerja karyawan sebesar 9,468 point.
- 2) Coeficien regresi 0,397 nilainya positif sehingga diartikan memiliki pengaruh positif, sehinggann apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,397 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 point.
- 3) Coeficien regresi 0,371 nilainya positif sehingga diartikan memiliki pengaruh positif, apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,371 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan 0,371 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisie korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan *correlation test*. Hasil hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji *Correlation Test* Variabel Disiplin Kerja (X1)

Correlations ^b			Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation		1	.667**
	Sig. (2-tailed)			.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation		.667**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,667. Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji *Correlation Test* Variabel Motivasi (X2)

Correlations ^b			Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation		1	.655**
	Sig. (2-tailed)			.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation		.655**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil Uji *Simultant Correlation Test* Disiplin Kerja dan Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.542	2.322

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748. Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan *Sumarry model test*. Adapun hasil hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.435	2.580

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,445. Dengan demikian disimpulkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.418	2.618

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,429. Dengan demikian disimpulkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,9%. Sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2)

Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.542	2.322

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,559. Dengan demikian disimpulkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9%. Sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis utama atau hipotesis alternatif yang sebaiknya diterima. Dalam penelitian ini digunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Adapun rumusan hipotesis dan hasil hasil pengujian data sebagai berikut:

Hipotesis Pertama: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.626	3.650		4.282	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.606	.093	.667	6.524	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.343	3.661		4.464	.000
	Motivasi (X2)	.594	.094	.655	6.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima

Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.668	2	177.834	32.974	.000 ^b
	Residual	280.441	52	5.393		
	Total	636.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian sesuai tabel di atas, diperoleh probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,667 artinya memiliki pengaruh yang **kuat**. Besarnya pengaruh sebesar 44,5%. Uji hipotesis diperoleh probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,655 artinya memiliki pengaruh yang **kuat**. Besarnya pengaruh sebesar 42,9%. Uji hipotesis diperoleh probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis kedua diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc.
- Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,468 + 0,397X_1 + 0,371X_2$. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,748 artinya memiliki pengaruh yang **kuat** dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 55,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc.

2. Saran

- Variabel disiplin kerja, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan pimpinan memberikan contoh yang baik untuk karyawan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.82 meskipun termasuk dalam kategori baik namun lebih baik lagi perusahaan harus melakukan peningkatan teladan seorang pemimpin yang baik, seorang pimpinan yang mampu menginspirasi

karyawannya, sehingga karyawan dapat mencontoh hal-hal yang baik atau positif.

- b. Variabel motivasi, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan bekerja diterima oleh kelompok dan teman-teman dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.77 meskipun termasuk dalam kategori baik namun lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan lingkungan sosial tempat kerja, menjamin perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, agar karyawan merasa betah bekerja diperusahaan, dan merasa dirinya berada disekeliling orang-orang yang dapat menerimanya serta menghargai dirinya.
- c. Variabel kinerja karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal dan baik sesuai dengan tujuan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.78 meskipun termasuk dalam kategori baik namun lebih baik lagi perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dapat dijalankan dengan maksimal, agar karyawan tidak memperlambat penyelesaian tugas yang telah diberikan.
- d. Kontribusi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan memprioritaskan karyawan dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pernyataan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, *Analisis Regresi*. Yogyakarta, 2011.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.
- Andi Supangat, *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta, 2012.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". BadanPenerbit Undip, Semarang, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Hamali, Arif Yusuf, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2018.
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta, 2011.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Santoso, Singgih, *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung, 2013.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Simanjuntak, Payaman, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 2011.
- Sinabela, Lithen Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2017.