



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMYTHAS EXPERTS & ASSOCIATES JAKARTA SELATAN

Wahyudi¹ Bulan Oktrima²

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang
wahyuandriansyah9@gmail.com, dosen00790@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung = 2,559 sedangkan ttabel = 1,675 maka thitung 2,559 > ttabel 1,675 maka dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung = 4,000 sedangkan ttabel = 1,675 maka thitung 4,000 > ttabel 1,675 maka dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan uji F didapat nilai Fhitung = 20,222 sedangkan Ftabel = 3,179 maka Fhitung 20,222 > Ftabel 3,179 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana 0,000 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of discipline and motivation to employee performance. The total sample in this research are 80 respondents. The data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classic assumption tests, double linear regression tests, two coefficient correlates (R) tests, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. Results of partial research between discipline to employee performance obtained Tstatistic value = 2.559 whereas Ttable = 1.675 then Tstatistic 2.559 > Ttable 1.675 then there is a positive and significant effect between the discipline to employee performance. The results of partial research between motivation to employee performance obtained Tstatistic value = 4.000 whereas Ttable = 1.675 then Tstatistic 4,000 > Ttable 1.675 then there is a positive and significant effect between the motivation to employee performance. The results of simultaneous research with test F obtained the value of Fstatistic = 20.222 whereas Ftable = 3.179 then Fstatistic 20.222 > Ftable 3.179 with significance value 0.000 where 0.000 < 0.05 so there is a positive significant influence between the Discipline and Motivation against Employee Performance.

Keywords: Discipline, Motivation and Employee Performance



A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

PT. AMYTHAS adalah suatu perusahaan yang bergerak di jasa penyediaan konsultasi dan bantuan kepada instansi pemerintah maupun sektor swasta dalam merumuskan kebijaksanaan, melakukan studi pendahuluan dan studi kelayakan, menyusun perencanaan baik detail maupun semi detail, pengawasan, pengembangan, serta penilaian manfaat, baik dalam bidang pembangunan regional maupun nasional.

Kegiatan perusahaan diarahkan kepada penyediaan jasa konsultasi dan bantuan kepada instansi pemerintah maupun sektor swasta dalam merumuskan kebijaksanaan, melakukan studi pendahuluan dan studi kelayakan, menyusun perencanaan baik detail maupun semi detail, pengawasan, pengembangan, serta penilaian manfaat, baik dalam bidang pembangunan regional maupun nasional.

Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan permasalahan di PT Amythas Experts & Associates bahwa ketidakdisiplinan karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak datang tepat waktu yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh instansi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkat kinerja yang tinggi.

Namun demikian, tingkat disiplin karyawan pada PT Amythas Experts & Associates dalam hal kehadiran dinilai masih belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari jumlah terlambat karyawan dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Agustus 2019. Berikut data kehadiran pada PT Amythas Experts & Associates dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Agustus 2019:

Tabel 1
Ketidakhadiran Karyawan
PT Amythas Experts & Associates
Bulan September 2018 – Agustus 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Persentase
September	19	10,72%
Oktober	23	10,62%



November	21	12,43%
Desember	18	11,52%
Januari	22	15,40%
Februari	19	12,57%
Maret	20	15,18%
April	20	12,40%
Mei	21	13,84%
Juni	15	10,61%
Juli	23	14,57%
Agustus	21	13,13%

Sumber: PT Amythas Experts & Associates (Divisi HRD, 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pada bulan Januari tingkat absensi sebesar 15,40%, dan pada bulan Maret tingkat absensi sebesar 15,18% artinya pada bulan tersebut tingkat disiplin karyawan pada Kantor PT Amythas Experts & Associates mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi sebagian karyawan dalam bekerja masih rendah. Sehubungan dengan uraian tersebut, maka disiplin dan motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu lembaga, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amythas Experts & Associates Jakarta Selatan”.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Edy Sutrisno (2017:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1999) dalam Edy Sutrisno (2017:111) “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

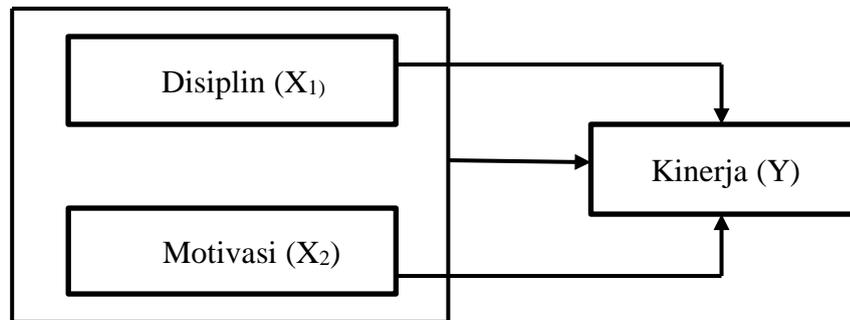
Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:134), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat



pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh. Hipotesis dapat terbukti setelah penulis melakukan penelitian secara komprehensif dilapangan melalui beberapa pengujian statistik, sebagai berikut:

- Ha1 : $\beta = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Amythas Experts & Associates Jakarta Selatan.Berdasarkan penelitian Kenny Astria pada Juni 2018, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt.Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
- Ha2 : $\beta = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Amythas Experts & Associates Jakarta Selatan.Berdasarkan penelitian Muhamad Ekhsan pada tahun 2019, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Syncrum Logistics.
- Ha3 : $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Amythas Experts & Associates Jakarta Selatan.Berdasarkan penelitian Chandra Andhika Hadi Purnomo pada 1 Juli 2017,Disiplin dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.



Gambar 1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:13) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis, data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Amythas Experts & Associates sejumlah 54 orang karyawan.Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik Sampling Jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, maka diketahui banyaknya sampel yaitu 54 orang, karena semua populasi dijadikan sebagai sampel.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2017:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan



untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas), Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (UJI f).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak. Selanjutnya untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 20. Menurut Sugiyono (2015:178) syarat minimum suatu item dianggap valid dengan kriteria sebagai berikut.

- Jika Cronbach Alpha $> 0,30$ maka instrumen valid.
- Jika Cronbach Alpha $< 0,30$ maka instrumen tidak valid.

Tabel 2
Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,528	0,30	Valid
Pernyataan 2	0,558	0,30	Valid
Pernyataan 3	0,620	0,30	Valid
Pernyataan 4	0,440	0,30	Valid
Pernyataan 5	0,330	0,30	Valid
Pernyataan 6	0,459	0,30	Valid
Pernyataan 7	0,470	0,30	Valid
Pernyataan 8	0,306	0,30	Valid
Pernyataan 9	0,584	0,30	Valid
Pernyataan 10	0,541	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Tabel 3
Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasih Uji
Pernyataan 1	0,502	0,30	Valid
Pernyataan 2	0,512	0,30	Valid
Pernyataan 3	0,553	0,30	Valid
Pernyataan 4	0,511	0,30	Valid
Pernyataan 5	0,408	0,30	Valid
Pernyataan 6	0,395	0,30	Valid
Pernyataan 7	0,445	0,30	Valid



Pernyataan 8	0,524	0,30	Valid
Pernyataan 9	0,484	0,30	Valid
Pernyataan 10	0,507	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasih Uji
Pernyataan 1	0,703	0,30	Valid
Pernyataan 2	0,717	0,30	Valid
Pernyataan 3	0,720	0,30	Valid
Pernyataan 4	0,682	0,30	Valid
Pernyataan 5	0,624	0,30	Valid
Pernyataan 6	0,638	0,30	Valid
Pernyataan 7	0,635	0,30	Valid
Pernyataan 8	0,595	0,30	Valid
Pernyataan 9	0,592	0,30	Valid
Pernyataan 10	0,594	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Dengan ketentuan penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila $rca > r$ tabel (pada taraf signifikan 5%) maka kuesioner dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila $rca \leq r$ tabel (pada taraf signifikan 5%) maka kuesioner dapat dikatakan tidak reliable.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	10

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,642. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.



Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	10

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,620. Dengan demikian variabel Kompensasi (X2) dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada Tabel diketahui bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,845. Dengan demikian variabel Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.

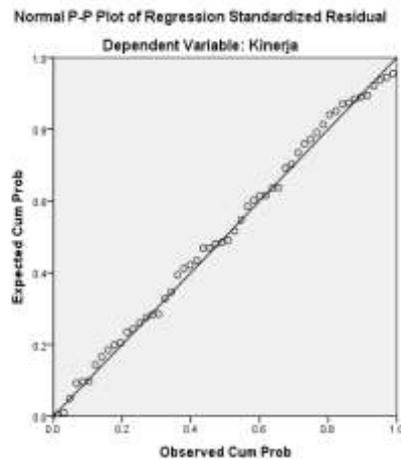
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.



Gambar 2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil gambar uji normalitas grafik P-P Plot, dimana regresi memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola dsitribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Menurut Imam Ghozali (2016:103) “model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Jika nilai nilai tolerance lebih < dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai nilai tolerance lebih > dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kinerja Sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	-2.108	7,443		-,283	,778		
1	Disiplin (X1)	,456	,178	,301	2,559	,014	,790	1,266
	Motivasi (X2)	,552	,138	,471	4,000	,000	,790	1,266

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Disiplin (X1) diperoleh sebesar 2,108 dan Motivasi (X2) diperoleh sebesar 2,108 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF



kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,665 ^a	,442	,420	3,602	2,221

a. Predictors: (Constant), Total (X2), Total (X1)

b. Dependent Variable: Total (Y)

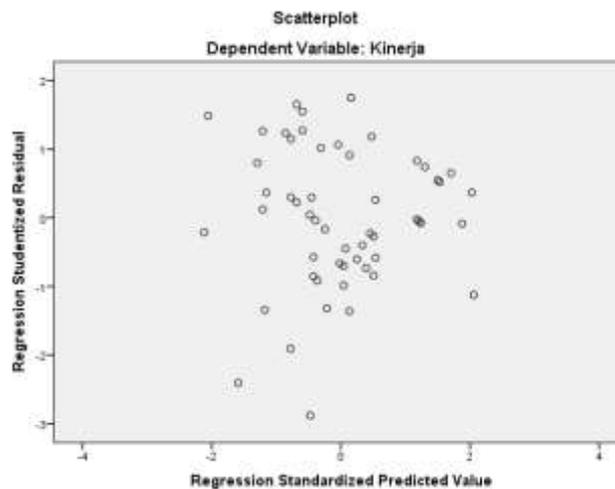
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,221. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 54, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,485 dan du sebesar 1,638. Karena nilai DW 2,221 berada pada syarat $du < dw < 4 - du$ maka H0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016:139) “uji heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Salah satu cara atau teknik untuk mendekteksi telah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat grafik scatter plot dimana antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dan nilai variabel bebas (ZPRED). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Diagram Penyebaran Titik Residual Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 10
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.074	8.123		.748	.458
	Disiplin	.783	.180	.517	4.356	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai constant sebesar 6,074, sedangkan nilai Disiplin sebesar 0,783 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 6,074 + 0,783x_1$$

Nilai koefisien regresi X₁ atau variabel disiplin adalah sebesar 0,783, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,783 satuan. Koefisien bernilai positif artinya jika disiplin meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.



Tabel 11
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.724	5.382		2.179	.034
	Motivasi	.714	.129	.609	5.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Analisis Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (independent variable) terhadap satu variabel terikat (dependent variable) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Perbedaan dengan regresi linear sederhana yaitu terletak pada jumlah variabel independennya dimana regresi linear sederhana hanya menggunakan satu variabel independen saja. Bentuk umum dari linear berganda secara sistematis adalah sebagai berikut.

Tabel 12
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,108	7,443		-,283	,778
	Disiplin (X ₁)	,456	,178	,301	2,559	,014
	Motivasi (X ₂)	,552	,138	,471	4,000	,000

a. Dependent Variable: Total (Y)

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresi berbentuk sebagai berikut.

$$Y = -2,108 + 0,456x_1 + 0,552x_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

Nilai konstanta sebesar -2,108 menyatakan bahwa jika nilai variabel disiplin (X₁) dan motivasi (X₂) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar -2,108.

Nilai koefisien regresi X₁ atau variabel disiplin adalah sebesar 0,456, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,456 satuan. Koefisien bernilai positif artinya jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Nilai koefisien regresi X₂ atau variabel motivasi adalah sebesar 0,552, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,552 satuan. Koefisien bernilai positif artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.



6. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk mempermudah maka pedoman yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 13
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,442	,420	3,602

a. Predictors: (Constant), Total (X₂), Total (X₁)

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X₁) dan variabel Motivasi (X₂) berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 65,5% sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

7. Analisis Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam bentuk persen (%). Adapun tujuan analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin (x₁) dan motivasi (x₂) terhadap variabel kinerja karyawan (y) dalam bentuk persen (%).

Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,442	,420	3,602

a. Predictors: (Constant), Total (X₂), Total (X₁)

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi sebesar 0,442 (KD = 0,6552 x 100% = 44,2%) maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Uji Hipotesis



a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b) Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai thitung > ttabel atau probability signifikansi < 0,05.

Adapun hasil pengolahan data dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,108	7,443		-,283	,778
	Disiplin (X1)	,456	,178	,301	2,559	,014
	Motivasi (X2)	,552	,138	,471	4,000	,000

a. Dependent Variable: Total (Y)

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil output diatas berikut adalah hasil penjelasan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan:

1. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, thitung variabel Disiplin (X1) diperoleh sebesar 2,559 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,675. Dengan demikian thitung > ttabel (2,559 > 1,675), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas Experts & Associates.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, thitung variabel Motivasi (X2) diperoleh sebesar 4,000 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,675. Dengan demikian thitung > ttabel (4,000 > 1,675), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas Experts & Associates.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai probability signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika probability signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika probability signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.



1	Regression	524.808	2	262.404	20.222	.000 ^b
	Residual	661.785	51	12.976		
	Total	1186.593	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: *Data Primer diolah peneliti, 2020*

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,222 > 3,179$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Amythas Experts & Associates.

9. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, thitung variabel Disiplin (X_1) diperoleh sebesar 2,559 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,675. Dengan demikian $thitung > ttabel$ ($2,559 > 1,675$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas Experts & Associates.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, thitung variabel Motivasi (X_2) diperoleh sebesar 4,000 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,675. Dengan demikian $thitung > ttabel$ ($4,000 > 1,675$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas Experts & Associates.

Hasil hipotesis membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh hasil uji F yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,222 > 3,179$) dengan nilai signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila disiplin dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Amythas Experts & Associates.

F. KESIMPULAN

- 1) Disiplin (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amythas Experts & Associates,. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,612 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
- 2) Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amythas Experts & Associates,. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,639 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dan dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain.



- 3) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amythas Experts & Associates,. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien determinasi sebesar 49%.

G. SARAN

- 1) Meskipun disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan namun dari 4 indikator yang ada, indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang paling tinggi adalah ketaatan pada perilaku dan pekerjaan sebesar 4,63 dan indikator terendah adalah ketaatan pada aturan waktu hanya mencapai 4,36. Dengan demikian PT Amythas Experts & Associates, perlu memberikan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan seperti pemotongan gaji.
- 2) Meskipun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 5 indikator yang ada, indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang paling tinggi adalah kebutuhan hubungan sosial sebesar 4,48 dan indikator terendah adalah kebutuhan fisiologis hanya mencapai 3,86. Dengan demikian PT Amythas Experts & Associates, perlu meningkatkan motivasi kepada para karyawan agar terus selalu semangat dalam bekerja agar kehadiran karyawan tidak mengganggu atau mengurangi kebutuhan fisiologis.
- 3) Kinerja karyawan pada indikator inisiatif memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,38 dan indikator terendah adalah pengetahuan pekerjaan yang hanya mencapai 4. Dengan demikian PT Amythas Experts & Associates, perlu meningkatkan pengetahuan pekerjaan pada karyawan dengan cara memberikan fasilitas pelatihan yang rutin setidaknya per semester sekali agar kinerja yang dihasilkan maksimal.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel lain misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, kompensasi dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Adilla Juita Siska. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, (01)02, 1-10.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM spss 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Johanes Eliezer, Ayer, Lyndon. R, Pangemanan dan Rori P.I. Yolanda. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, (12)3A, 27-46.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priyatno Duwi. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: MediaKom



- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ela. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8(10).
- Siswanto H.B. (2016). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers