

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINAKARYA PROPERTINDO GROUP PERIODE 2015-2017

Agrasadya dan Yanita

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

dosen01866@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Binakarya Propertindo Group, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling probability*, dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel yaitu sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data dengan metode pengumpulan data primer (observasi, kuesioner), data sekunder dan metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, ujianalisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, uji F.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar **0,610** yang termasuk kategori kuat, terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar **0,675** termasuk kategori kuat, dan terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar **0,705** yang termasuk kategori kuat. Adapun dari persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Adapun hasil koefisien determinasi dapat diketahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien deteminasi (R^2) yang diperoleh 0,497 dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,497 atau 49,7% dan sisanya sebesar 0,503 atau 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,542 > 1,991$) sesuai dengan kriteria $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group. Untuk hasil uji t antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,371 > 1,991$) sesuai dengan kriteria $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group. Sedangkan untuk hasil uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($38,095 > 3,12$) sesuai dengan kriteria $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group.

Kata kunci :Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Motivasi berasal dari kata (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tetapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja sangat diperlukan sebagai bekal bagi para karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam satu arah yang bermanfaat bagi perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2015:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Salah satu hal yang penting dalam mempertahankan motivasi kerja seorang karyawan yaitu dengan cara pendekatan hubungan manusia. Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat.

Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga sama pentingnya dalam mencapai tujuan kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu peran karyawan adalah melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan peraturan yang telah dibuat oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini bukan menjadi sesuatu yang baru, dikarenakan disiplin sudah diterapkan atau diperoleh dari lembaga yang bersifat umum yaitu semenjak SD (Sekolah Dasar) sampai dengan perguruan tinggi.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efisiensi dan

efektifitas kerja. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan itu para karyawan diharapkan dapat memahami dan mematuhi segala aturan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017:193).

Disiplin kerja juga cerminan 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. Oleh sebab itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu indikator atau indikasi disiplin yang harus dilaksanakan adalah sanksi hukuman karena berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman adalah istilah yang digunakan dalam sarana (*operant conditioning*) yang digunakan setelah terjadinya perilaku tersebut yang berguna untuk mengurangi kemungkinan perilaku tersebut terulang lagi di masa yang akan datang.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan menerapkan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang diterapkan harus berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi atau perusahaan. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam menerapkan motivasi kerja dan disiplin kerja adalah untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan jawaban atau hasil yang diperoleh dari tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Seorang atasan atau manajer harus terus memantau perkembangan kinerja para karyawan baik untuk karyawan yang baru bergabung atau karyawan sudah lama bergabung dalam sebuah perusahaan. Biasanya para karyawan cepat atau lambat akan mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya, sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki agar tidak memberi dampak yang negatif dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja akan dikatakan baik apabila rencana atau kegiatan yang telah disusun atau diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan telah mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan harus terus diperbaiki guna mencapai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan bekal motivasi kerja dan disiplin kerja yang terus ditingkatkan oleh para manajer perusahaan. Selain itu dalam hal meningkatkan kinerja karyawan para manajer juga dapat memberikan penilaian atas prestasi kerja yang dilakukan, agar pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak terasa sia-sia karena dinilai dan dihargai oleh perusahaan. Manajemen juga bisa memberikan promosi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik dan dapat meningkatkan semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Sinambela (2012:05) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*).

Berikut ini tabel absensi untuk motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Binakarya Group Tahun 2015 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Datang Tepat Waktu	Persentase Datang Terlambat
2015	428	35%	65%
2016	361	40%	60%
2017	334	43%	57%

Sumber : Binakarya Propertindo Group

Dengan melihat tabel 1.1 yaitu tabel absensi pada Binakarya Propertindo Group periode Tahun 2015 - 2017 motivasi kerja dan disiplin kerja pada Binakarya Propertindo Group masih belum optimal. Bila tidak diatasi akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga target yang diharapkan tidak dapat tercapai dengan baik.

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan objek penelitian Binakarya Group. Binakarya Propertindo Group (BPG) berdiri pada tanggal 3 Februari 1994, merupakan salah satu perusahaan pengembang properti yang sudah berpengalaman di Indonesia. Kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan selama lebih dari 20 tahun, telah menjadikan BPG sebagai grup pengembang yang terpercaya. Kemampuan menganalisa pasar dan ketangguhan untuk tetap eksis di masa-masa yang sulit pun kian menjadikan BPG sebagai salah satu pengembang properti yang patut diperhitungkan dikancah properti tanah air.

BPG memulai proyek perdananya di tahun 1994, berupa kompleks ruko kawasan Gunung Sahari & Apartemen di kawasan Pademangan Barat, hingga membangun Gateway Apartemen di kawasan Ciledug, Jakarta Selatan. Karya-karya inilah yang kemudian menjadikan BPG sebagai salah satu pelopor dalam program 1000 tower yang dicanangkan pemerintah saat itu.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Binakarya Propertindo Group Periode 2015-2017”**..

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Binakarya Propertindo Group?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini, diantaranya :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2015:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan, dan Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:122) indikator motivasi kerja antara lain : Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety/Security Needs*), Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017:193), dan indikator disiplin kerja antara lain : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015:7) Kinerja berasal dari kata pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dan indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak juga yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian (Wibowo 2015:86). Berikut ini adalah indikator kinerja menurut Wibowo (2015:86) yaitu : Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau Sarana, Kompetensi, Motif, Peluang.

4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Sugiyono, (2010:10).

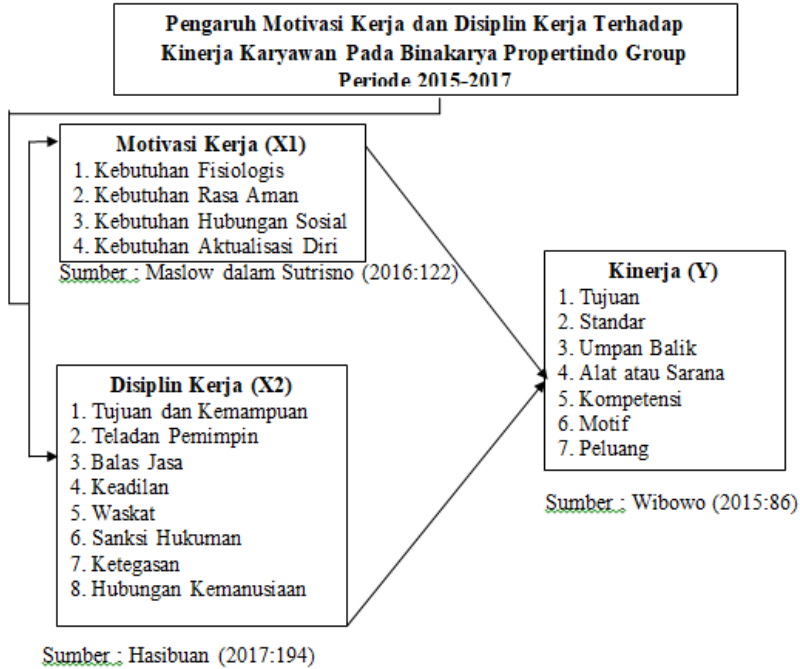
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) disebut Independen, dan variabel terikat (Y) disebut Dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis yang digunakan Penulisan adalah pengaruh yang positif dan signifikan, antara pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah karyawan pada Binakarya Propertindo Group yang beralamat di Mall Taman Palem Lt. 3 Jalan Kamal Raya Outer Ring Road Cengkareng Jakarta Barat 11730. Dengan pertimbangan penulis untuk memudahkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kegiatan penelitian ini. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Desember 2018. Penelitian ini dilakukan secara bertahap yang dimulai dari penentuan judul, penyusunan proposal, pengajuan proposal, seminar proposal, pengajuan ijin penelitian, pengumpulan data penelitian, penyusunan penelitian dan bimbingan, Finalisasi.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan sistematis untuk keseluruhan kegiatan penelitian. Permasalahan atau pertanyaan (*research quation*) diselesaikan dengan pendekatan metodologis tertentu. Dalam metodologi penelitian dipelajari bagaimana proses dan tahapan suatu kegiatan penelitian. Kumpulan metodologi dapat digunakan untuk menjelaskan, menguraikan, dan memprediksi suatu fenomena (Kris H. Timotius, pengantar metodologi penelitian : 2017).

3. Populasi dan Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan Binakarya Propertindo Group pada tahun 2018 yaitu sebanyak 100 karyawan.

Dengan mempelajari sampel, peneliti harus mampu menarik kesimpulan yang digeneralisasikan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari jumlah karyawan sebanyak 100 orang dengan tingkat kesalahan adalah sebesar 5% maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 80 karyawan. Jumlah sampel ini diambil secara acak tanpa memperhatikan kelas, usia, dan jenis kelamin.

4. Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan Binakarya Propertindo Group dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Koefisien Korelasi (r), Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi. Uji Hipotesis / Uji t (Pengujian Secara Parsial, Uji F (Pengujian Secara Simultan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Singkat Perusahaan

Binakarya Propertindo Group (BPG) berdiri pada tanggal 3 Februari 1994, merupakan salah satu perusahaan pengembang properti yang sudah berpengalaman di Indonesia. Kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan selama lebih dari 20 tahun, telah menjadikan BPG sebagai grup pengembang yang terpercaya. Kemampuan menganalisa pasar dan ketangguhan untuk tetap eksis di masa-masa yang sulit pun kian menjadikan BPG sebagai salah satu pengembang properti yang patut diperhitungkan dikancah properti tanah air. BPG memulai proyek perdananya di tahun 1994, berupa kompleks ruko kawasan Gunung Sahari & Apartemen di kawasan Pademangan Barat, hingga membangun Gateway Apartemen di kawasan Ciledug, Jakarta Selatan. Karya-karya inilah yang kemudian menjadikan BPG sebagai salah satu pelopor dalam program 1000 tower yang dicanangkan pemerintah saat itu.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari Binakarya Propertindo Group adalah menjadi salah satu pengembang dan manajemen properti terbaik di Indonesia yang memberikan nilai ekonomi berkelanjutan kepada pelanggan, karyawan, dan pemegang saham, Sedangkan misi dari Binakarya Propertindo Group adalah :

- a. Menjadi pengembang terpercaya yang memberikan produk berkualitas tinggi namun terjangkau.
- b. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kepercayaan investor dengan cara profitabilitas dan kredibilitas.
- c. Menjadi perusahaan yang peduli dengan aspek sumber daya manusia dan lingkungan.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu instrumen dalam penelitian. Jika r Hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dengan menggunakan software SPSS versi 21.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	r hit X1	r hit X2	r hit(Y)	r tabel 5% (df=n-2)	Ket
1	0.535	0.551	0.521	0,220	Valid
2	0.594	0.575	0.516	0,220	Valid
3	0.705	0.437	0.465	0,220	Valid
4	0.283	0.478	0.427	0,220	Valid
5	0.709	0.346	0.514	0,220	Valid
6	0.778	0.398	0.69	0,220	Valid
7	0.51	0.66	0.644	0,220	Valid
8	0.769	0.628	0.553	0,220	Valid
9		0.687	0.558	0,220	Valid
10		0.588	0.588	0,220	Valid
11		0.363	0.308	0,220	Valid
12		0.468	0.517	0,220	Valid
13		0.498	0.48	0,220	Valid
14		0.491	0.577	0,220	Valid
15		0.677		0,220	Valid
16		0.619		0,220	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kinerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r Hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai (r tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05 pada setiap item pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel 5% (df=n-2)	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,765	0,220	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,809	0,220	Reliabel
Kinerja (Y)	0,792	0,220	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 di atas didapatkan koefisien realibilitas kuesioner variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,765, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.809 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,792 dalam data tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	r hitung
(X1) terhadap (Y)	0,610
(X2) terhadap (Y)	0,675
(X1) dan (X2) terhadap (Y)	0,705

Tabel 5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat ubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat

0,80 - 1,00	Sangat Kuat
-------------	-------------

Sumber : Sugiyono, (2012:184)

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6 di atas hasil uji koefisien korelasi *Pearson product moment*, terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar $r = 0,610$ yang termasuk kategori kuat, terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $r = 0,675$ termasuk kategori kuat, dan terdapat hubungan secara simultan antara variabel motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $r = 0,705$ yang termasuk kategori kuat.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94084778
Most Extreme Difference	Absolute Positive	.077
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.724

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil dari Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dengan keterangan *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni $0,724 > 0,05$ maka dengan ini dapat dinyatakan nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

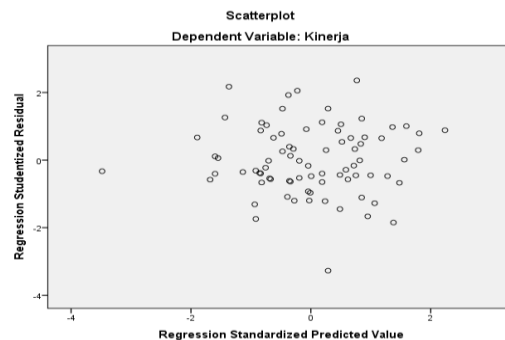
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.759	5.172		2.853	.006		
Motivasi kerja	.388	.153	.281	2.542	.013	.535	1.870

Disiplin kerja	.454	.104	.483	4.371	0	.535	1.870
----------------	------	------	------	-------	---	------	-------

Dependent Variable : Kinerja

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 1,870 dan nilai dari *Tolerance* 0,535. Maka dengan ini kedua variabel independen X1 dan X2 memiliki nilai VIF $1,870 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,535 > 0,1$ dengan ini maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas maka dapat diketahui titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.759	5.172		2.853	.006
Motivasi Kerja	.388	.153	.281	2.542	.013
Disiplin Kerja	.454	.104	.483	4.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji analisis linear berganda diperoleh persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 14.759 + 0,388X_1 + 0,454X_2$$

Dimana :

Nilai $a = 14,759$ menunjukkan bahwa jika nilai skor motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 14,759 atau dengan kata lain 14,759 adalah nilai kinerja karyawan yang dicapai pada saat tidak ada perubahan dari motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sehingga dapat diartikan jika kinerja karyawan masih kurang baik, maka mendorong untuk melakukan motivasi kerja dan disiplin kerja harus ditingkatkan lagi. Nilai $b_1 = 0,388$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 kali (satu) akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,388.

Nilai $b_2 = 0,454$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada disiplin kerja (X2) sebesar 1 kali (satuan) akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,454.

6. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.484	3.992

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

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 21, maka dapat diketahui bahwa hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh 0,497 dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,497 atau 49,7% dan sisanya sebesar 0,503 atau 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteleiti dalam penelitian ini.

7. Uji Hipotesis / Uji t (Parsial)

a. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Untuk mengetahui keterpaduan antara dua variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja (Y) dilakukan uji t dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 dengan hipotesis yang akan diuji :

- $H_0 = 0$, maka tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_a \neq 0$, maka artinya adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.759	5.172		2.853	.006
	Motivasi Kerja	.388	.153	.281	2.542	.013
	Disiplin Kerja	.454	.104	.483	4.371	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,542 maka didapatkan t hitung > t tabel ($2,542 > 1,991$) dalam uji hipotesis pada $\alpha = 0,05$ atau 5% (signifikansi $0,013 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk mengetahui keterpaduan antara dua variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) dilakukan uji t dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 dengan hipotesis yang akan diuji :

- a) $H_0 = 0$, maka tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- b) $H_a \neq 0$, maka artinya adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.759	5.172		2.853	.006
Motivasi Kerja	.388	.153	.281	2.542	.013
Disiplin Kerja	.454	.104	.483	4.371	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,371 maka didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,371 > 1,991$) dalam uji hipotesis pada $\alpha = 0,05$ atau 5% (signifikansi $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

8. Uji F(Simultan)

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dilakukan menggunakan software SPSS versi 21.

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1213.995	2	606.998	38.095	.000 ^b
Residual	1226.892	77	15.934		
Total	2440.888	79			

a. Dependent Variabel : Kinerja

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

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 38,095 maka didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,095 > 3,12$) dalam uji hipotesis pada $\alpha = 0,05$ atau 5% (signifikansi $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta diuraikan oleh penulis pada BAB IV mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Binakarya Propertindo Group dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, Dengan menggunakan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t (parsial) antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,542 > 1,991$) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kenaikan variabel motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t (parsial) antara disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,371 > 1,991$), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kenaikan variabel disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Binakarya Propertindo. Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($38,095 > 3,12$). Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,497. Dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,497 atau 49,7% sedangkan sisanya sebesar 0,503 atau 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteleiti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis mengemukakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah mendukung akan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan sebagai penutup penelitian ini penulis akan memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dalam aktivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan agar manajemen perusahaan dapat lebih baik dan agar hasil yang dicapai jauh melebihi apa yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal dalam Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- F. Mee, Jhon dalam Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara..
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Priyatna, Dwi. 2016. *SPSS Handbook*. Yogyakarta : Mediakom
- Rorcoe dalam Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Timotius, H. Kris. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.