

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI (NSS) DI KABUPATEN PURWOREJO

Dessy Wulandhari

wulandharidessy61@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) di Kabupaten Purworejo sebanyak 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh karyawannya akan dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $b_1 = 0,585$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $b_2 = 0,131$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,256$ ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang

lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2014: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Nasution (2014: 2) bahwa yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Selain motivasi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini adalah PT. Nusantara Surya Sakti dan lokasi yang akan di teliti adalah PT Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo. Dengan alasan faktor apa yang membuat karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Purworejo dapat

mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo, yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek Honda menjadi penyalur kendaraan bermotor terpercaya dan terdepan dan dapat mengutamakan pelayanan prima dan memberikan manfaat yang optimal bagi seluruh konsumen kendaraan bermotor. SDM merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Karyawan dalam suatu perusahaan penyalur atau dealer kendaraan bermotor mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk penilaian total kualitas pada benak konsumen, karena pada dasarnya karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor merupakan ujung tombak, yang menjalankan roda perusahaan. Melihat pentingnya karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor dalam suatu perusahaan penjual kendaraan bermotor, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada perusahaan penjual kendaraan bermotor dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo dalam mencapai tujuan dituntut memberikan kontribusi peran ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. Namun permasalahannya sekarang adalah kinerja karyawan pada konteks ini adalah karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo diindikasikan masih rendah.

Rendahnya kinerja karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor diatas ditengarai sebagai refleksi kurangnya motivasi karyawan dan disiplin karyawan yang baik, sehingga karyawan tidak memiliki semangat kerja, kreatifitas, inovasi dalam bekerja. Faktor utama yang menyebabkan kinerja karyawan rendah adalah kurangnya motivasi atasan terhadap bawahan, karena sudah menjadi rahasia umum seorang karyawan akan bekerja maksimal dan bertanggung jawab apabila termotivasi secara baik. Selain itu atasan kurang mempunyai persepsi

bahwa karyawan adalah aset strategis yang bisa dikelola, dikembangkan, dan harus dihargai serta dioptimalkan untuk memberi kontribusi kinerja yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan dibutuhkan perhatian lebih kepada bawahan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo, karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor menyatakan motivasi mereka masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya tindakan-tindakan *indiscipliner* yang dilakukan sebagian kecil karyawan PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo diantaranya terdapat karyawan tidak pernah melaporkan hasil kerjanya ke kantor, mempergunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, seperti bermain *game*. Fenomena yang lain diantaranya adalah terlambat datang ke kantor dan tempat pameran, pulang lebih awal, serta tidak semangat untuk mencari konsumen dan mempromosikan motor merek Honda.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji apakah ada pengaruh antara:
1) motivasi terhadap kinerja karyawan 2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) di Kabupaten Purworejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) di Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020: 9) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan

dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku kegiatan tersebut.

Pendapat serupa diungkapkan oleh Sedarmayanti (2007: 260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang 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). Ramly (2021: 11) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan kepada organisasi.

b. Motivasi

Menurut Wikipedia istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin "*movere*", yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

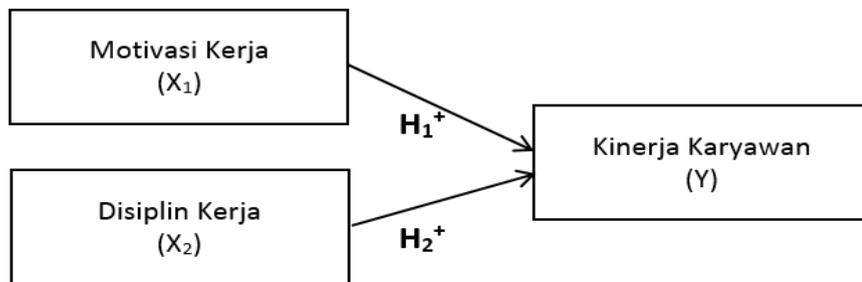
Teori motivasi Maslow dalam Purwanto (2002: 61) seringkali kata 'motif' dan 'motivasi' digunakan secara bergantian dalam suatu maksud. Pengertian antara keduanya memang sukar dibedakan secara tegas. Istilah 'motif' menunjukkan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau melakukan sesuatu. Sedangkan 'motivasi' adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

c. Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan, (Wursanto, 1987 : 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/ keputusan yang ditetapkan, (Sinungan, 1997: 135). Disiplin menurut Siagian (2008: 305) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007: 260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang 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). Ramly (2021: 11) meengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan kepada organisasi.

Adhari (2021: 3) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Adhari (2021: 39) mengemukakan motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Penelitian Dieleman (2003) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi positif. Jam kerja sistem shift serta pekerjaan yang hampir sama setiap hari membuat banyak karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) kurang bersemangat ketika bekerja dan berdampak pada hasil kinerja. Dari hasil wawancara dengan Kepala PT. Nusantara Surya Sakti (NSS), salah satu bentuk permasalahan motivasi adalah kemalasan. Hal itu dapat membuat pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal sehingga akan menimbulkan komplain dari *client* atas kinerja yang kurang baik. Motivasi yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dan motivasi bekerja rendah yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Farida dan Hartono (2016: 41) mengemukakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarso dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian teknik pengumpulan data dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu survei. Menurut Jogiyanto (2013: 140) survei (*survey*) atau lengkapnya *self-administered* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Menurut Sugiyono (2010: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan penyalur (*marketing*) kendaraan bermotor PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021-Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) di Kabupaten Purworejo dengan jumlah sampel 53 orang karyawan dan

menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015: 144), metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Dalam penelitian ini ada dua variabel independen (Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) maka digunakan teknik analisis regresi ganda.

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Asnawi (2019:18) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Untuk mengukur kinerja, digunakan enam indikator dari Asnawi (2019: 14-15), yaitu:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

b. Motivasi (X_1)

Winardi dalam Wijaya dan Manurung (2021: 33) memberikan pengertian motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan dengan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan. Indikator motivasi menurut Wijaya dan Manurung (2021: 48) yakni:

- 1) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- 2) Keinginan untuk mengembangkan diri
- 3) Keinginan untuk bertanggung jawab
- 4) Keinginan untuk berprestasi
- 5) Keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan

c. Disiplin (X_2)

Disiplin kerja menurut Hafidulloh, Iradawaty, dan Mochklas (2021: 40) adalah suatu sikap pegawai, tingkah laku pegawai, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini variabel disiplin diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Arikunto dalam Hafidulloh, Iradawaty, dan Mochklas (2021: 47) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat ketepatan waktu.
 - a) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
 - b) Disiplin saat jam kerja.
 - c) Disiplin pada jam pulang kantor.
 - d) Tingkat penyelesaian pekerjaan.
- 2) Tingkat kepatuhan pada peraturan.
 - a) Ketaatan pada peraturan kerja
 - b) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2015: 198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien *korelasi product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2015: 204).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukurnya. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2010: 146). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk pada variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

(Arikunto, 2006: 239)

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan angket/ kuesioner secara langsung kepada responden yaitu seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo. Angket yang diisi oleh karyawan PT Nusantara Sakti Purworejo adalah angket motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Skor nilai tersebut yang akan dijadikan barometer untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui keakuratan pengukuran serta kestabilan parameter yang diperoleh. Pengujian instrument dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti di Kabupaten Purworejo dengan menyebarkan sebanyak 30 responden. Berdasarkan perhitungan hasil uji angket ini dinyatakan valid karena nilai persen correlation setiap variabel $> 0,3$. Syarat minimum validitas juga terpenuhi yaitu berdasarkan pendapat Sugiyono (2015: 204) suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi product moment (*person correlation*) melebihi 0,3. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Pada hasil uji reliabilitas pada instrumen dengan variabel motivasi kerja

menghasilkan nilai *alpha* hitung sebesar 0,864 dan disiplin kerja menghasilkan nilai *alpha* hitung sebesar 0,856. Demikian juga dengan hasil uji reliabilitas pada instrumen dengan variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai *alpha* hitung sebesar 0,939. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas pada instrumen dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel berdasarkan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2011: 48).

Keputusan uji dari uji analisis regresi linear berganda hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Ganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,585	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,131	0,256	Positif dan Tidak signifikan

Berdasarkan pada tabel 1 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,585X_1 + 0,131X_2$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

1. $b_1 = 0,585$, artinya variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja, maka hasil kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. $b_2 = 0,131$, artinya variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja, maka hasil kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Hasil uji signifikansi dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa: 1) *p-value* motivasi kerja sebesar 0,000 (< 0,05), artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) *p-value* disiplin kerja sebesar 0,256 (>0,05), artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan keterangan hasil pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.

Asnawi, M.A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.

Budiyanto, E dan Mochklas, M. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky.

Farida, U., dan Hartono, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.

Ghozali, I. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidulloh, Iradawaty, S.N., dan Mochklas, M. 2021. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.

Hasibuan, M. SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Jogiyanto, H. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasution, E. 2014. Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah lain Ar-Raniry. Diakses pada tanggal 27 Desember 2021 dari <https://core.ac.uk/download/pdf/228449155.pdf>.

Purwanto, N. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Ramly, A. T. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Rivai, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijaya, C dan Manurung, O. 2021. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Wursanto. 1987. *Pokok-Pokok Perencanaan*, Yogyakarta: Kanisius