

## THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE TOWARD PERFORMANCE OF EMPLOYEE ON PT PEREMPURNA READYMIX CONCRETE

**Dewi Patmawati<sup>1</sup>, Realize<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
e-mail.: [\\*cy.dewz@gmail.com](mailto:cy.dewz@gmail.com); [\\*\\*realize.eel@gmail.com](mailto:realize.eel@gmail.com)

### ABSTRACT

*PT Sempurna Readymix Concrete is a company active in construction located in Batam. The purpose of the research is to analyze the influence of employee's motivation on employee's performance and the influence of employee's discipline on employee's performance. The influence of motivations and discipline on employee's performance synchronously. Research held in PT Sempurna Readymix Concrete which located in Batam. In this research there are three variables : Motivation (X1) and discipline of work (X2) is an independent variable while employee's performance (Y) is a dependent variable. The number of samples taken is 104 employees. Sampling technique used is simple random sampling. Research method used is method of quantitative approach. Data collection technique used is primary data, data analysis model used is multiple regression test and reinforced by classical assumption test assisted by SPSS 20 software for windows. The result of multiple linear regression analysis shows the following equation :  $Y = 13.407 + 0,667X1 + 0,538X2$ . Value R square ( $r^2$ ) resulting in 0,717 or 71.7% and value F counted as 127,829. > value F table 3,09 according to the result, it can be concluded that the employee's motivation and discipline of work have a partial influence of employee's performance synchronously.*

*Keywords : Motivation, Discipline Of Work and Employee's Performance.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kelancaran suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Ghozali, 2017: 131).

PT Sempurna Readymix Concrete belum termotivasi dikarenakan tidak adanya kenaikan gaji beberapa tahun belakangan ini yang mengakibatkan karyawan malas untuk bekerja, sehingga tidak adanya motivasi untuk bekerja secara efektif. Kemudian pemimpin yang menuntut untuk mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat dan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena kurang bersih maka karyawan tidak fokus untuk bekerja.

Karyawan sebaiknya diberikan penghargaan atau *company tour* agar termotivasi untuk bekerja. Seperti, pemimpin yang seharusnya memberikan toleransi kepada staffnya karena pekerjaan yang begitu banyak harus diselesaikan dan apabila lingkungan kerja perusahaan bersih, karyawan akan merasa nyaman dan fokus untuk bekerja karena tidak merasa terganggu dengan lingkungan yang tidak sehat.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Julita, 2016: 226) “.

Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi

setiap karyawan. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggungjawab serta kurangnya rasa kesadaran

dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 1 Persentase Absensi Karyawan**

No	Tahun	Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase
1	2016	Juli	10	7,1%
2	2016	Agustus	11	7,9%
3	2016	September	11	7,9%
4	2016	Oktober	12	8,6%
5	2016	November	13	9,3%
6	2016	Desember	14	10,0%

Berdasarkan hasil absensi diatas ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete terus mengalami penurunan. Terlihat dari banyaknya karyawan di PT Sempurna Readymix Concrete yang melanggar aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Julita, 2016: 226).

Kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete masih tergolong rendah menyebabkan penurunan penjualan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, kebijakannya adalah pemberian motivasi dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan. PT Sempurna Readymix Concrete adalah salah satu perusahaan kontruksi yang bergerak dibidang pembuatan jalan dan pembangunan jembatan yang memerlukan sumber daya manusia, upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif dalam perusahaan ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal, tidak adanya kesenjangan karir, dan penyelesaian tugas yang belum optimal, sehingga kinerja yang diperoleh tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada waktu dan biaya.

Sehingga penelitian ini hanya berfokus pada motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Sempurna Readymix Concrete dari level bagian operasional hingga kepala bagian.

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kemajuan untuk mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu banyak perusahaan menegatkan kedisiplinan dan memotivasi karyawan untuk mengontrol kinerja karyawannya supaya menghasilkan produktivitas perusahaan secara maksimal. Setiap perusahaan juga mempunyai masalah umum dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Berdasarkan penelitian ini peneliti berusaha untuk merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Ivonne (2013:667) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sedamayati dalam Julita (2016:225) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau pun organisasi.

Menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2014: 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (1995) dalam Sutrisno (2009: 110) motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:122) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013:202) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2010:52) penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikannya dengan karyawan. Menurut Dessler (2010:89), penilaian kinerja adalah evaluasi mengenai kinerja seorang karyawan, baik kinerja yang lalu atau saat ini, sebagai standar kinerja karyawan tersebut.

Penelitian (Sajangbati, 2013) Meneliti motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Bitung. Populasi sebanyak 220 karyawan dengan sampel yang ditetapkan 69 responden. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Penelitian (Ghozali, 2017) Meneliti pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Banjar, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variable motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Penelitian (Masud Ibrahim, 2015) Meneliti *Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Graha* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Graha*. Responden penelitian ini adalah karyawan di Graha, dengan 80 responden menggunakan *simple random sampling technique*.

Penelitian (Anthony, 2017) Meneliti *Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana Countt* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *dicipline management, employee performance, county education office human resource department*. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling technique* dan *Pearson product-moment of correlation coefficient*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji regresi dengan R square 74,2%.

Penelitian (Logan, Lundberg, Roth, & Walsh, 2017) Meneliti *The effect Of Individual Motivation And Cognitive Performance Outcomes In A Distance Education Environment*.

Disimpulkan bahwa variabel motivasi saling berhubungan dengan kinerja dengan uji  $f(2,93) < 6,99$  dimana variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan landasan teori terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete

H3 : Diduga Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 2). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik *probabilitas sampling* dengan cara *random sampling*. Untuk skala dalam pembuatan kuesioner, peneliti menggunakan 5 item skala *likert*. Penelitian ini juga menggunakan analisis persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau *independent* yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat atau *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sempurna Readymix Concrete yang beralamat di Jalan Raya Bareleng KM 02, Tembesi, Batam sebanyak 140 Karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah murid dan guru di sekolah tertentu dan sebagainya

(Sugiyono, 2013: 215). Dalam penelitian ini, menggunakan salah satu teknik dari teknik probabilitas sampling yaitu random sampling. Dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2} \quad \text{Rumus 1 Rumus Slovin}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

= Perkiraan tingkat kesalahan

maka jumlah sampel diperoleh 140 populasi dibulatkan menjadi 104 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden atau ( $n = 104$ ).

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain (Sugiyono, 2012: 137). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), dan tinjauan pustaka. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan:

### 1. Kuesioner (Angket)

Merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jenis pertanyaan nya sudah tertulis oleh peneliti dan jawabannya sudah ditetapkan oleh peneliti, sedangkan responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan yang menurutnya paling sesuai.

### 2. Tinjauan Pustaka

Dilakukan dengan mengambil data-data dari buku-buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang n penelitian ini dan media eksternal lain yang mendukung.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Likert*. Skala likert 5 poin digunakan sebagai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik-tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. (Sugiyono, 2012: 93).

**Tabel 2 Skala Likert**

PERNYATAAN		PENILAIAN
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya setelah pengumpulan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan maka tahapan analisis data. Pada tahapan ini data yang diolah sekian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Analisis data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: analisa kualitatif dan analisa kuantitatif. Apabila data yang dikumpulkan hanya sedikit atau berwujud kasus-kasus maka analisa yang dipakai kualitatif sedangkan apabila data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan kedalam analisis kuantitatif.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Jonathan Sarwono, 2012: 83). Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat validitas jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki capaian koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Jonathan Sarwono, 2012:84). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk diuji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila  $r_{\alpha} > r_{\alpha \text{ table}}$  dan  $r_{\alpha} > r_{\alpha \text{ table}}$   $df = (n-2)$ . Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* dapat

digunakan suatu rumus sebagai berikut(Wibowo, 2012: 52).

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *Bell-Shaped Curve*. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki data yang ekstrim atau biasanya jumlah data terlalu sedikit (Wibowo, 2012 : 61)..

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorv-Smirnov Z* < Z tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (2 tailed) > ; sig > 0,05 (Wibowo, 2012 : 62).

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikoliniertas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation faktor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variable bebas (Sanusi, 2012: 136).

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu uji *spearman's rho*,

uji Glejser, uji park, dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan digunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variable independen. Jika signifikan kolerasi kurang dari 0.05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:93).

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresivariabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sanusi anwar, 2011: 138). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka artinya variabel independen secara individu, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan dan penolakan hipotesis.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Sanusi anwar, 2011: 137). Adapun caranya adalah membandingkan nilai f hitung dengan nilai f table dengan dk pembilang (m-1) dan dk penyebut (N-1). Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah:

Jika  $F_{hitung} > t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  diterima  
 $F_{hitung} < t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  ditolak  
 (Sanusi anwar, 2011: 138)

Analisis koefisien Determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012: 135). Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase beragaman variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah

b = nilai koefisien regresi

$\hat{Y}$  = variabel dependen

a = nilai konstanta

Uji hipotesis dapat menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas dan tingkat kepercayaan. Jika dilakukan dengan tingkat signifikan kebanyakan penelitian menggunakan 0,05 (Wibowo, 2012: 124).

Dalam melakukan suatu penelitian, biasanya terdapat dua uji hipotesis yaitu hipotesis nol atau hipotesis  $H_0$  dan hipotesis alternatif atau  $H_a$ . hipotesis penelitian biasanya dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Hipotesis *directional one tailed hypothesis*, merupakan hipotesis yang memberikan atau menunjukkan arah jawaban dari hipotesis penelitiannya (hipotesis alternative), apakah lebih kecil dari (<) atau lebih dari (>).
2. Hipotesis *non directional* disebut juga *two tailed test hypothesis* merupakan arah dari jawaban atas hipotesis penelitiannya ( $H_a$ ).

Sedangkan hipotesis nol adalah pernyataan yang menunjukkan tidak adanya perubahan atau perbedaan, penelitian harus selalu meningkat apa yang menjadi masalah dan telah dirumuskan dalam rumusan masalahnya.

Rancangan hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete.
2. Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete.
3. Motivasi dan disiplin kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun cara untuk melihat uji normalitas yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,00E+00
	Std. Deviation	229.119.983
Most Differences	Extreme	Absolute .062
		Positive .062
		Negative -.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814

Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* < Z tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (2 tailed) > ; sig > 0,05 (Wibowo, 2012 : 62). dari tabel

tersebut dapat dilihat bahwa pengujian nilai probability sig (2 tailed) sebesar 0,814 dan bisa dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Multikolinieritas Data

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.724	1.381
	Total_X2	.724	1.381

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen diperoleh 1,381 dan tolerance masing-masing variabel 0,724 dengan demikian disimpulkan bahwa variabel independen tersebut terbebas dari gejala multikolinieritas, karena nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Dapat disimpulkan

digunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikannilaireidual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variable independen. Jika signifikan kolerasi kurang dari 0.05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012: 93). Hasil uji Park Gleyser dapat dilihat pada tabel berikut:

Bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas. Pada pembahasan ini akan

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,98E-17	2.708		.000	1.00
Total_X1	.000	.08	.000	.000	1.00
Total_X2	.000	.07	.000	.000	1.00

Suatu model dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-

masing variabel adalah sebesar 1,000. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.407	2.708		4.951	.000
	Total_X1	.667	.082	.505	8.121	.000
	Total_X2	.538	.072	.464	7.455	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh suatu analisis model estimasi regresi linier berganda yaitu  $Y = 13.407 + 0,667X_1 + 0,538X_2$ . Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan , artinya bahwa arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen adalah positif
2. Nilai konstanta sebesar 13.407 artinya jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) nilainya 0 (Nol), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 13.407.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0,667 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,667. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi dengan

Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai variabel Motivasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,538 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,538. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai variabel Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.711		231.377

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki nilai sebesar 0,717. Hal ini berarti 71,7% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin kerja, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

Uji-t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Nilai t hitung

akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu dengan ketentuan:

1. Jika t hitung  $\leq$  t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika t hitung  $>$  t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji-t untuk penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 8 Hasil uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.407	2.708		4.951	.000
	Total_X1	.667	.082	.505	8.121	.000
	Total_X2	.538	.072	.464	7.455	.000

Berdasarkan tabel di atas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel Motivasi adalah positif sebesar 8.121. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel Motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung sebesar 8.121 lebih besar dari nilai t tabel 1.98350 (lihat pada lampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel Disiplin kerja adalah positif sebesar 7,455. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel Disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung sebesar 7,455 lebih besar dari nilai t tabel 1.98350 (lihat pada lampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

**Hasil Uji f**

Uji-F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang (m – 1) dan dk penyebut (N – 1) dengan ketentuan:

1. Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji-F untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji-f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.368.676	2	684.338	127.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	540.708	101	5.354		
	Total	1.909.385	103			

Untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas

bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel Motivasi dan Disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai F hitung sebesar 127,829. lebih besar dari nilai F tabel 3,09 dengan cara (104-2) (lihat pada lampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan metode-metode yang telah dijelaskan sebelumnya dan bantuan program SPSS versi 20 maka dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,121 > 1,98350$ . Dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sajangbati, 2013) dengan judul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan arahnya adalah positif. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil Penelitian (Onanda, 2015) dengan judul *The Effect Of Motivation On Job Perfomance A Case Study Of KCB Coast Region*. meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja. penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih mementingkan motivasi karyawan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,455 > 1,98350$ . Dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Paruru et al., 2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Air

Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan arahnya positif. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Anthony, 2017) dengan judul *The Effect Of Discipline Management Office Human Resource Departemen, Turkana Countt* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *dicipline management, employee perfomance, county education office human resource departement*. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling technique and pearson product-moment of correlation coefficient*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan pada hasil regresi dengan R Square 74,2%.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dari Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap tingkat Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete. Hal ini dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $127,829 > 3,09$ ) atau signifikan  $0,000 < 0,05$ . Pengujian ini secara simultan membuktikan bahwa motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Harlie, 2012) dimana dalam penelitian tersebut yang diambil adalah disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Dan penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian tersebut dan model dalam penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian-penelitian lanjutan dengan industri/perusahaan, objek atau lokasi penelitian yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari alpha. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka variabel motivasi diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sempurna Readymix Concrete.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari alpha. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka variabel disiplin kerja diterima. dengan demikian, maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sempurna Readymix Concrete. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar lebih kecil dari nilai alpha dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.
3. Sementara untuk hasil analisis determinasi atau koefisien determinasi diperoleh hasil persentase yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Komputindo.

Logan, J. W., Lundberg, O. H., Roth, L., & Walsh, K. R. (2017). the Effect of Individual Motivation and Cognitive Ability on Student Performance Outcomes in a Distance Education Environment. *Journal of Learning in Higher Education*, 13(1), 83. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.lib.kaplan.edu/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=122824691&site=eds-live>

Masud Ibrahim. (2015). IMPACT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE, *III*(11), 1218–1236.

Priyatno. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi, 1*.

Sanusi anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

Sumantri, P. E. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA USAHA PENJUALAN MOBIL BEKAS DI BANYUMAS, 9.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Umar Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (11th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anthony, A. E. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in Anorganization: the Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 396–402.

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kemrnterian Agama Kabupaten Banjar, 3.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jonathan Sarwono. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT Elex Media