

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KAYAWAN DI PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU

Rykkyy Ricardo Gultom¹⁾, Raden Lestari Garnasih²⁾, Ahmad Rifqi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : rykkyricardogultom@gmail.com

The Effect Work Motivation And of work Dicipline on Employee Performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. The purpose of the study was determine the effect of motivation and dicipline work partially or simultaneously on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. This reseacrh was conducted using the cencus method on 55 employees who were sampled. The research variables used are work motivation and word dicipline as independent variables and performance as the dependent variable. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 23 for windows. The result of this study conclude that the variables of work motivation work dicipline partially or simultan have a significant effect on performance, the calculation of the determination coefficient (R2) is 0,609, meaning that the percentage of the influence of motivation and dicipline work on employee performance is by 60,9%. While the remaining 39,1% is influenced by other variables not included in this regression model.

Keywords : Performance, Work Motivation, Work Dicipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen yang memegang peranansangat pentingdalam kegiatan perusahaan. Sebagai bagian integral dari suatu organisasi, manusia merupakan sumber daya yang menentukan untuk mewujudkan vis dan misi perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya harus dikelola secara efisiesn dan efektif untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. SDM perlu memberikan keunggulan untuk memenangkan oposisi.

Perwakilan sebagai SDM

bukan hanya sekedar alat dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi penyelenggara, pelaksana dan regulator yang secara konsisten berperan dalam memahami tujuan organisasi, dan memiliki pertimbangan dan keinginan yang dapat mempengaruhi mentalitas mereka di tempat kerja.

Peningkatan kinerja karyawan yang dikembangkan lebih lanjut akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk memiliki pilihan untuk bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Selanjutnya, upaya

untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja adalah tentang manajemen yang paling nyata karena pencapaian dalam mencapai tujuan dan daya tahan organisasi bergantung pada sifat pancaran SDM di dalamnya.

PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru merupakan bagian dari PT Capella Dinamik Nusantara yang berkedudukan di medan. Dengan kemajuan bisnis yang pesat hingga saat ini telah dibuka 4 cabang penjualan di Pekanbaru. PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru merupakan perseroan terbatas, didirikan di Pekanbaru pada tanggal 1 Mei 2003. Organisasi ini adalah perdagangan sepeda motor Honda.

Kinerja karyawan yang tinggi adalah normal oleh organisasi semakin banyak karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka efisiensi organisasi secara umum akan meningkat sehingga organisasi benar-benar bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut memiliki pilihan untuk menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya dengan sukses dan produktif.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan

waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Fenomena yang terdapat di perusahaan ini masih banyaknya karyawan tidak optimal dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun target dan penjualan tidak tercapai, selisih perbandingan antara penjualan dan target yang mengalami fluktuatif (naik-turun) penjualan sepeda motor (Honda) yang tidak menepati target hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan jika hal ini dibiarkan akan berdampak pada penjualan sepeda motor (Honda) di Capella. Oleh karena itu, perlu motivasi yang tinggi agar karyawan bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2006), motivasi penting karena hal ini yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelas bahwa dorongan seseorang untuk bergabung dengan organisasi didasarkan pada upaya orang tersebut untuk memenuhi berbagai tuntutan, baik itu politik, ekonomi, sosial atau berbagai kebutuhan lain yang lebih rumit.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama hubungan antara motivasi kerja yang rendah disebabkan oleh

kurangnya isentif, pekerjaan yang monoton atau tidak adanya perubahan pekerjaan yang dapat membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan pengertian motivasi dan pengertian kinerja tersebut maka motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja apabila motivasi setiap individu karyawan tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik, peningkatan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja bisa dikatakan sebagai salah satu kunci dari keberhasilan dan untuk mendapatkan kinerja yang baik (Hasibuan 2005). Disiplin kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja, karena disiplin kerja akan sulit diterapkan jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja.

Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan berpendidikan tinggi tidak bisa menjamin akan menghasilkan kinerja yang baik, jika karyawan tersebut belum menerapkan disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan bukanlah sebuah perkara mudah yang bisa dilaksanakan hanya dengan membuat aturan tertulis mengenai kedisiplinan dan akibat yang ditimbulkan apabila tidak mematuhi.

Hampir di seluruh karyawan mereka bekerja dengan disiplin, tetapi tidak semua karyawan mematuhi aturan tersebut walaupun ada sanksi yang diberikan atas pelanggaran tersebut

Disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai 2004).

Fenomena yang terdapat di perusahaan ini masih banyaknya karyawan tidak disiplin dalam pekerja. Dapat terlihat dari keterlambatan, menunda-nunda dalam pekerja dan juga ketidakhadiran. Sehingga dapat membuat tujuan tidak akan tercapai yang menyebabkan target perusahaan juga tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama bangku kuliah, terutama dibidang manajemen sumber daya manusia. 2) Bagi perusahaan/organisasi, Sebagai kontribusi terhadap jenis data tentang pengaruh faktor inspirasi dan disiplin

kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dapat dimanfaatkan sebagai pemikiran dalam dinamika tambahan.³⁾ Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini dapat digunakan sebagai data atau bahan referensi bagi individu yang berkepentingan dan individu yang berinvestasi dalam melakukan penelitian tambahan dibidang serupa.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Tika (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja

merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja.

Perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Motivasi

Menurut Nuraini (2013) bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan sikap mental dan kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Motivasi memiliki pengukuran pengerahan tenaga yang konsisten. Inspirasi adalah proporsi seberapa lama seseorang dapat mengikuti upaya mereka. Orang yang didorong akan menyelesaikan tugas cukup lama untuk diselesaikan tujuan mereka.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Menurut Siagian (2003) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2010) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Sementara, menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan.

Menurut Hasibuan (2005) ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun jumlah seluruh karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru adalah sebanyak 55 orang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru menurut data terakhir tahun 2019. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 55 orang, dengan kata lain dalam penelitian ini memakai metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto 2010).

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a. Data primer adalah sumber data langsung yang memberikan data kepada pengumpulan data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau masyarakat yang menjadi objek dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal

dari buku, jurnal, surat kabar, televisi, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kuesioner Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dengan membuat daftar pertanyaan yang berupa angket untuk diajukan dan diisi oleh para responden.
- b. Studi Pustaka
Yang terdiri dari Buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian SDM

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	67,3
2.	Perempuan	18	32,7
Jumlah		55	100

Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Berdasarkan Tabel 1 bahwa mayoritas karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dan perempuan sebanyak 18 orang . Pada perusahaan ini karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak bekerja sebagai mekanik, supir, gudang, sales dan sebagian dikantor sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan bekerja sebagai kasir, sales dan sebagian lagi dikantor.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	25-30 tahun	30	54,5
2	31-35 tahun	17	30,9
3	36-40 tahun	6	10,9
4	41-45 tahun	2	3,6
Total		55	100,0

Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Berdasarkan Tabel 2 ternyata pada perusahaan banyak yang bekerja pada usia produktif . Biasanya kerja di usia tersebut dapat diandalkan bekerja lebih giat sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Selain kebutuhan ekonomi yang menjadi orientasi, sehingga karyawan tersebut mau bekerja keras, aspek fisik juga menentukan karyawan dengan usia produktif lebih selektif, kuat dan enerjik dalam bekerja. Ini akan menguntungkan perusahaan yang bergerak dibidang pekerjaan didalam kantor dan lapangan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sma/Sederajat	42	76,3
2	Diploma	2	3,6
3	Sarjana	11	20,0
Total		55	100,0

Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat tingkat pendidikan responden sebagian besar lulusan SMA/SEDERAJAT sebanyak 42 orang (76,3). Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan lebih banyak memperkerjakan karyawan lulusan SMA/Sederajat. Dilihat dari pekerjaan yang ada diperusahaan, tingkat pendidikan tidak ada berpengaruh pada

pekerjaan yang akan dilakukan karyawan yang bekerja sebagai mechanic, sales, supir dan delivery man. Untuk itu, perusahaan tidak mementingkan tingkat pendidikan karyawannya dibagian lapangan, Tetapi lebih mementingkan tentang tenaga, produktifitas dan pengalamannya.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	33	60,0
2	6-10 tahun	17	30,9
3	11-15 tahun	5	9,1
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi . Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 55 - 2 = 53 = 0,266$. Diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,266). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut adalah tabel pengujian validitas:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja	K1	0,550	0,266	Valid
	K2	0,421	0,266	Valid
	K3	0,444	0,266	Valid
	K4	0,493	0,266	Valid
Motivasi	M1	0,758	0,266	Valid
	M2	0,754	0,266	Valid
	M3	0,732	0,266	Valid
	M4	0,692	0,266	Valid
Disiplin	D1	0,854	0,266	Valid
	D2	0,729	0,266	Valid
	D3	0,865	0,266	Valid
	D4	0,836	0,266	Valid

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa masa kerja karyawan pada tertinggi berada pada masa kerja 1-5 tahun. Hal ini dapat memberikan makna bahwa karyawan memiliki pengalaman yang cukup lama dalam menjalankan tugas. Adanya pengalaman yang cukup lama tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja dari karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 55 orang maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu hitung $> r$ tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas

Dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu

instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

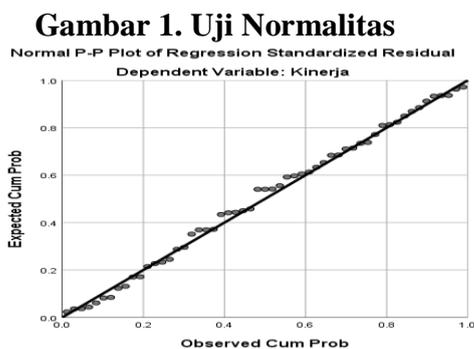
Tabel 6 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0.796	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.878	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.907	0.6	Reliabel

Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Dari gambar 1. Normal PP Plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolerasi dilakukan dengan uji coefficients, dilihat dari nilai VIF (*Variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolineritas dapat ditoleransi. Uji Multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji Multikolerasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Jika nilai VIF lebih kecil dari pada 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.594	1.683
Disiplin	.594	1.683

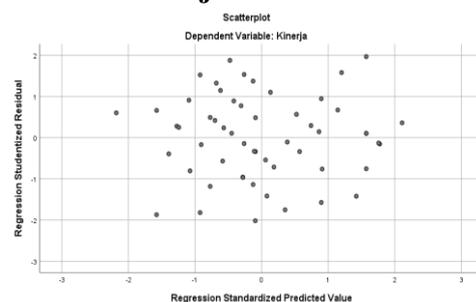
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Dari tabel 7 diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 uji heteroskedasitas



Sumber : *Data Olahan Statistik, 2021*

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik tidak pada Scatterplot membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.594	1.28119

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 9 diatas diperoleh nilai R² sebesar 0,609. Artinya adalah bahwa sebesar 60,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 10 Uji Koefisien Regresi secara Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.908	2	66.454	40.485	.000 ^b
	Residual	85.355	52	1.641		
	Total	218.264	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 10 Dengan demikian diketahui F hitung (40,485) > F tabel (3,175) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersmaa-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 11 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.371	.777		9.492	.000
	Motivasi	.228	.070	.368	3.273	.002
	Disiplin	.252	.058	.492	4.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

1. Motivasi. Diketahui t hitung (3,273) > t tabel (2,007) atau Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Disiplin. Diketahui t hitung (4,376) > t tabel (2,007) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan Regresi Berganda

$$K = 7,371 + 0,228 M + 0,252 D + e$$

D + e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 7,371. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 7,371.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,228. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,228 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,252. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar

0,252 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel motivasi kerja nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,228. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,228 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel motivasi kerja, diketahui t tabel (2,007) atau Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja yang ada didalam PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaji, bonus, perasaan aman memiliki pekerjaan dan tanggung jawab. Dengan adanya Motivasi yang tinggi tentu akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung Usri Nani Yunarifah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan PT.Agung Malang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel disiplin kerja memiliki nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,252. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,252 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel disiplin kerja, diketahui t hitung (4,376) > t tabel (2,007) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja yang ada didalam PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Penelitian ini didukung Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panca Konsruksi Di Kabupaten Banjar 2017.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

hasil uji f diketahui F hitung (40,485) > F tabel (3,175) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja yang baik akan menentukan kinerja karyawan, untuk itu perlu karyawan. Frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Motivasi karyawan memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dirasa perlu memperbaiki beberapa indikator motivasi seperti : Gaji, Bonus dan Rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Untuk itu perlu diperhatikan beberapa indikator seperti : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasar hasil penelitian, motivasi kerja masih berada dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan serta meningkatkan tanggung jawab karyawan saat bekerja, perusahaan bisa memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah menunjukkan rasa tanggung jawabnya. Seperti mengadakan kegiatan yang sifatnya memberi dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan perusahaan juga bisa memberi reward untuk memotivasi karyawan lebih lanjut.
2. Dalam meningkatkan Disiplin kerja karyawan, disarankan perusahaan memberikan arahan terhadap tingkat kewaspadaan tinggi saat bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan baik. Dengan ini, tentu karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik serta berhati-hati. Untuk itu perlu perusahaan memberi peraturan pada frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif di PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

Aksara. Jakarta

Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Airusyam. Pekanbaru

Rivai V dan AFM Basri. 2005. *Performance Appraisal*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.

Guritno B dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. 1(1): 63-74

Hasibuan MSP. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan MSP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan MSP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi

Rivai V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo. Jakarta

Robbin SP dan TA Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson. Boston.

Siagian SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara XIV. Jakarta.

Sutrisno E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Tika P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.