
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**(Studi pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon)****Oleh :****Asep Sumarsana**

Dosen STIE Yasmi Cirebon

Email : asepsumarsanayasmi@gmail.com

Article Info*Article History :**Received 16 Nov - 2022**Accepted 25 Nov - 2022**Available Online**30 Nov – 2022***Abstract**

The purposes of this study are: 1) To analyze how work discipline, work motivation and performance of employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service are. 2) To find out whether there is an effect of work discipline on the performance of the employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service. 3) To find out whether there is an effect of work motivation on the performance of the employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service. 4) To find out whether there is an influence of work discipline and work motivation on the performance of the employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service. The method in this study uses a causal associative approach. The population in this study were 40 employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service, all of which will be used as sample subjects in this study. Research analysis with multiple linear regression. Data processing is assisted by the SPSS program. The results of this study conclude: 1) Discipline has an effect on employee performance. If discipline is improved, employee performance will also increase. 2) Work motivation has an effect on employee performance. The more work motivation given to employees, the employee's performance will increase. 3) Discipline and work motivation together affect employee performance. The effect together is 75.3%, the rest is influenced by other variables.

Keyword : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja

sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, sebuah perusahaan tidak akan mencapai sebuah tujuannya.

Berdasarkan data hasil penelitian kinerja karyawan yang dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan yang cukup pada periode bulan Oktober sampai Desember 2021. Dengan

kriteria penilaian dan KPI (*Key Performance Indicator*) sebagai berikut.

Tabel 1.
KPI (*Key Performance Indikator*) dan Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon

No.	KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)	Kriteria Penilaian	Nilai
1	<i>Work Process</i>	Sangat Baik/Aktif	86 – 100
2	<i>Attitude (AT)</i>	Baik/Aktif	76 – 85
3	<i>Sales Target (SA)</i>	Cukup/Kurang Aktif	60 – 75
		Sangat Kurang	< 50

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

Dari tabel tersebut adalah sebagai tolak ukur penilaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Kabupaten Cirebon, dan data penilaian kinerja terhadap 10 pegawai dapat kita lihat di tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 2.

No.	Nama	Okt			Nilai	Nov			Nilai	Des			Nilai
		W	AT	SA		W	AT	SA		W	AT	SA	
1.	A	75	70	85	76,7	65	75	70	70	75	65	80	73,3
2.	B	65	80	70	71,7	80	90	95	88,3	70	70	75	71,7
3.	C	80	70	75	75	80	85	75	80	90	65	75	76,5
4.	D	85	90	70	81,6	75	75	70	73,3	85	70	70	75
5.	E	75	70	75	75	80	75	80	78,3	75	75	80	76,7
6.	F	75	80	75	76,7	80	70	80	76,7	75	95	90	86,6
7.	G	90	80	90	86,6	70	85	75	76,7	75	80	75	76,7
8.	H	85	75	65	75	65	70	80	71,7	70	85	75	76,7
9.	I	80	75	70	75	80	75	75	76,7	65	80	85	76,7
10.	J	9											

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut sangat dibutuhkan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, demi meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006). “Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena adanya disiplin kerja segala kegiatan yang dilakukan

dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan”. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar, faktor kedisiplinan merupakan hal yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 3
Presentase Absensi Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon

Bulan	Keterangan			Karyawan Yang Melanggar	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran Pegawai (%)
	Tanpa Keterangan (S/I/A)	Terlambat	Pulang Cepat			
Okt	4	11	9	5	8	62,50%
Nov	-	9	7	2	8	25,00%
Des	9	17	14	6	8	75,00%

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon

Dari tabel diatas mengungkapkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon masih rendah, hal ini dibuktikan bahwa setiap per bulan tingkat presentase absensi masih ada saja yang terlambat, serta penggunaan jam istirahat yang overtime, jam pulang terlalu cepat dan beberapa peraturan kerja yang belum berjalan dengan baik.

Untuk memperkuat asumsi bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, maka penulis melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bersama dengan 10 (sepuluh) pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon pada bulan Oktober sampai Desember 2021, dapat dilihat dari tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pra Survei Mengenai Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon

No	Pernyataan Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban (unit/orang)	Jumlah Karyawan (unit/orang)	Presentasi (%)
1	Kurangnya kebutuhan dalam berpresentasi.	7	10	70%
2	Kebutuhan sarana perusahaan yang kurang memadai untuk karyawan	6	10	60%
3	Rekan kerja di perusahaan yang suportif.	6	10	60%
4	Pimpinan tidak memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan untuk bekerja dengan baik.	6	10	60%

Sumber : data olahan 2021.

Hasil pra survei tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (70%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan problem dari kebutuhan dalam berpresentasi yang diberikan oleh perusahaan masih sangat rendah. Dari semua pernyataan yang telah dilakukan pra survei dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan masih belum maksimal, dalam hal ini dapat menghambat hasil kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

1. Rumusan Masalah

- Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
- Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon?
- Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon?
- Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam

Kebakaran dan Penyelamatan
Kabupaten Cirebon?

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Ada beberapa teori mengenai disiplin kerja, Menurut (I.G. Wursanto, 2001 dalam Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, 2013) memberikan definisi mengenai “disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan”.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Bejo Siswanto, 2014 dalam Eri Marlapa dan Bambang Mulyana, 2020), Dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi :

Kehadiran

Kehadiran adalah salah satu bentuk disiplin kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan, karena dalam kehadiran dapat menentukan waktu kerja yang

efektif dalam penyelesaian.
Indikator:

- a. Jam masuk kerja
- b. Jam pulang kerja
- c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Taat terhadap Peraturan Kerja

Dalam menaati semua peraturan kerja yang berlaku di perusahaan, adalah salah satu bentuk kedisiplinan yang dapat meningkatkan kualitas kerja sama tim. Indikator :

- a. Peraturan dasar tentang cara bertingkah laku dalam pekerjaan.
- b. Penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

Taat terhadap Standar Kerja

Selain peraturan kerja yang wajib dilaksanakan, perhatian terhadap standar kerja perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan SOP sebuah perusahaan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator :

- a. Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan oleh perusahaan.
- b. Memiliki ketelitian dan keterampilan kerja pada bidang tugasnya.

Bekerja Etis

Dalam sebuah kedisiplinan etika dan sopan santun yang baik dapat memberikan efek positif bagi karyawan lain agar bekerja lebih baik dan dapat disiplin dalam mentaati semua aturan yang dibuat oleh perusahaan. Indikator :

- a. Sopan santun terhadap konsumen, rekan kerja dan atasan.
- b. Memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif.

Motivasi Kerja

Menurut (Adella Hotyda Siregar, 2007 dalam Roni Faslah

dan Meghar Tremtari Savitri, 2013) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu ke arah yang lebih baik.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (teori Frederick Herzberg dalam Hamzah B. Uno, 2010 dalam Astuti, 2017) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Motivasi Internal

Motivasi yang dibangkitkan dalam diri sendiri dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dirinya. Yang termasuk dalam indikator motivasi internal antara lain :

1. Kesempatan untuk berprestasi.
2. Keamanan kerja.
3. Kondisi lingkungan kerja yang suportif.

Motivasi Eksternal

Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam indikator motivasi eksternal adalah :

1. Upah dan bonus yang adil dan layak.
2. Pimpinan yang suportif.
3. Perlakuan yang baik dari rekan kerja dan pimpinan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, Anwar & Komariah, 2016, dalam Shandi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa, 2020), “kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika”.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan para manajer melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokkan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dimensi dan indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2012, dalam Shandi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa, 2020), yaitu :

Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator:

1. Kecepatan bekerja.
2. Kemampuan bekerja

Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator :

1. Kerapian bekerja.
2. Ketelitian bekerja.

Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator :

1. Hasil kerja tepat waktu.

2. Mengambil keputusan.

Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator :

1. Jalinan kerja sama.
2. Kelompokkan dan komunikasi

Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk

melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

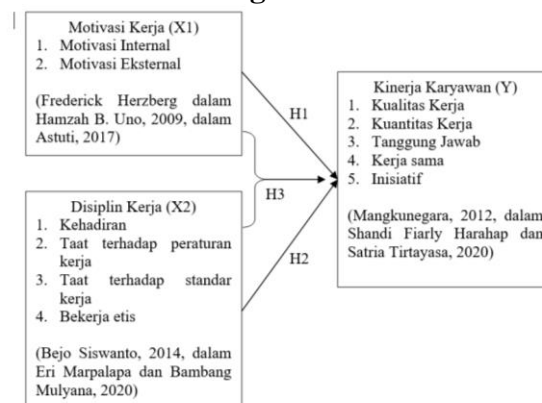
Indikator :

1. Kemandirian.
2. Bekerja tanpa pengawasan.

Kerangka Pikir

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



1. Hipotesis

- H1** : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H2** : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3** : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Karena menurut (Kuncoro, Mudrajat, 2003) “Menggunakan pendekatan kuantitatif disebabkan data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut (Husein Umar, 2005) “adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan juga

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang semuanya akan dijadikan subjek sampel dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Signifikansi Disiplin Kerja

Variabel X1	R hitung	R tabel	Hasil/Keterangan
Pernyataan 1	0,903	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,916	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,889	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,885	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,910	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,892	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,830	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,782	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,834	0,312	Valid
Variabel X1	Sig hitung	Sig tabel	Hasil/Keterangan
Pernyataan 1	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 2	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 3	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 4	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 5	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 6	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 7	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 8	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 9	0,00	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas penelitian mengenai variabel disiplin kerja tampak bahwa dari keseluruhan nilai variabel pernyataan X1 menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang mana itu artinya dari keseluruhan pernyataan tersebut dikatakan valid. Serta dari hasil signifikan dari keseluruhan pernyataan variabel X1 menunjukkan bahwa nilai $Sig_{hitung} <$

Sig_{tabel} yang mana artinya dari keseluruhan pernyataan tersebut dikatakan signifikan. Maka dari pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan signifikan.

Validitas Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Signifikansi Motivasi Kerja

Variabel X1	R hitung	R tabel	Hasil/Keterangan
Pernyataan 1	0,814	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,830	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,866	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,851	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,785	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,805	0,312	Valid
Variabel X1	Sig hitung	Sig tabel	Hasil/Keterangan
Pernyataan 1	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 2	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 3	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 4	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 5	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 6	0,00	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas penelitian mengenai variabel motivasi

kerja tampak bahwa dari keseluruhan nilai variabel pernyataan X2 menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$,

yang mana itu artinya dari keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan valid. Serta dari hasil signifikan dari keseluruhan pernyataan variabel X2 menunjukkan bahwa nilai Sighthitung < Sigtabel yang mana artinya keseluruhan pernyataan tersebut dikatakan signifikan.

Maka dari pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan signifikan.

Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Signifikansi Kinerja Karyawan

Variabel X1	R hitung	R tabel	Hasil/Keterangan
Pernyataan 1	0,802	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,828	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,781	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,859	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,819	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,871	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,847	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,740	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,863	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,866	0,312	Valid
Pernyataan 1	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 2	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 3	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 4	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 5	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 6	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 7	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 8	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 9	0,00	0,05	Signifikan
Pernyataan 10	0,00	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas penelitian mengenai variabel kinerja karyawan tampak bahwa dari keseluruhan nilai variabel pernyataan Y menunjukkan bahwa rhitung > rtabel, yang mana itu artinya dari keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan valid. Serta dari hasil signifikan dari keseluruhan pernyataan variabel Y menunjukkan bahwa nilai Sighthitung < Sigtabel yang mana artinya keseluruhan pernyataan tersebut dikatakan signifikan. Maka dari pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan signifikan, dari ketiga uji validitas mengenai variabel X1, X2 dan Y dapat diterima (sah) untuk melanjutkan uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas dan Signifikansi Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N. of Items
.959	9
Rtabel	Nilai Sig
0,312	0,05

Dari tabel *output* diatas dapat diketahui bahwa *N of Items* atau item pertanyaan terdapat 9 pernyataan, dengan nilai *cronbach's alpha* 0,959 > 0,312 R_{tabel} , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat

disimpulkan bahwa ke-9 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja adalah reliabel atau konsisten, dengan tingkat kriteria sangat tinggi, dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* disiposisikan pada nilai interval.

b. Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas dan Signifikansi Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N. of Items
.903	6
Rtabel	Nilai Sig
0,312	0,05

Dari tabel output diatas dapat diketahui bahwa N of Items atau item pernyataan terdapat 6 pernyataan, dengan nilai cronbach's alpha 0,903 > 0,312 Rtabel, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-6 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah reliabel atau konsisten, dengan tingkat kriteria sangat tinggi,

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
		0E-7
Normal Parameters a,b	Mean	4.26546168
	Std. Deviation	.095
Mosi Extreme Differences	Absolut	.095
	Positive	-.049
	Negative	.601
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

a. *Test Distribution is Normal.*

b. *Calculated From Data.*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,863 yang menandakan bahwa Asymp.1 Sig (2-tailed) 0,863 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan artinya uji normalitas dalam analisis ini terpenuhi.

Grafik 4.1

Berdasarkan output chart diatas, kita

dilihat dari nilai Cronbach's Alpha diposisikan pada nilai interval.

c. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas dan Signifikansi Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N. of Items
.949	10
Rtabel	Nilai Sig
0,312	0,05

Dari tabel output diatas dapat diketahui bahwa N of Items atau item pernyataan terdapat 10 pernyataan, dengan nilai cronbach's alpha 0,949 > 0,312 Rtabel, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-10 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah reliabel atau konsisten, dengan tingkat kriteria sangat tinggi, dilihat dari nilai Cronbach's Alpha diposisikan pada nilai interval.

3. Uji Normalitas

dapat melihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar "Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual" selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Maka data dalam penelitian ini terpenuhi.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.970	3.129		1.589	.121
1 Disiplin Kerja	.624	.139	.604	4.483	.000
Motivasi Kerja	.484	.213	.306	2.271	.029

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien B merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 4,970 + 0,624 X_1 + 0,484 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta Y bernilai positif sebesar 4,9701 yaitu saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel X1 dan X2. dan jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.
- b. Jika nilai koefisien regresi X1 bernilai positif sebesar 0,624 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan X1 maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Dan yang terakhir dalam pengambilan keputusan yaitu jika koefisien regresi X2 bernilai positif sebesar 0,484, dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,484.

Dari hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui bahwa dari ketiga pernyataan tersebut, terdapat pengaruh yang positif dengan tingkat frekuensinya yang berbeda.

e. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Uji T (Parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual atau simultan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Diketahui t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar ($df = 40-2 = 38$) t_{tabel} : 1,686 nilai Sig : 0,05 (5%). Dengan tujuan untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dan dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 9

Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.970	3.129		1.589	.121
1 Disiplin Kerja	.624	.139	.604	4.483	.000
Motivasi Kerja	.484	.213	.306	2.271	.029

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Nilai thitung yang dihasilkan pada variabel disiplin kerja adalah thitung $4,483 > 1,686$ dengan Sighthitung sebesar $0,000 < 0,05$ Sigtabel. Artinya secara individu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai thitung yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja adalah thitung $2,271 > 1,686$. Dengan Sighthitung sebesar $0,029 < 0,05$ Sigtabel. Artinya secara individu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 10

Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	2161.928	2	1080.964		
1 Residual	709.572	37	19.178	56.366	.000b
Total	2871.500	39			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas didapat nilai fhitung sebesar fhitung $56,37 > 3,252$, dan diketahui nilai f Sig sebesar $0,000 < 0,05$ Sigtabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berkaitan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y), rumus ftabel menurut (Sugiyono, 2013) $df = k-1$ ($df1 = 3-1 = 2$) $df2 = n-k$ ($df2 = 40-3 = 37$) dari ftabel 37 dapat diketahui ftabel dari penelitian itu sebesar (ftabel : 3,25 dan nilai Sig : 0,05 (5%)) lalu apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah :

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur kemampuan tabel dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R²) adalah antara 0 dan 1. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat hasil dari perhitungan (KD) sebagai berikut :

Tabel 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868a	.753	.740	4.37923

c. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

Dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,753 yang dalam persentasenya yaitu (75,3%) dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh atau dapat menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lainnya sebesar 24,7%.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila disiplin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh secara bersama-sama sebesar 75,3%, sisanya dipengaruhi variabel lain.

6. REFERENSI

- Afni Fuaninda, 2012. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No.2
- Agung Setaiwan, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No.4
- Arif Yusuf Hamali, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT. X Bandung). *Journal the Winners*. Vol. 14, No.02, Hlm. 77-86.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, 2017. Analisis of Working Motivation in Attempt to Increase the Productivity of Workers at Asembling Division of Metal and Button Company. *Journal Repository.Unpas.ac.id* Vol. 01, No.1, Hlm. 1-25.
- Ayu Pramita Antari, David Hizkia Tobing, 2014. Hubungan Antara Citra Raga dengan Persepsi terhadap Produktivitas Sales Promotion Girls Kosmetik Kecantikan di Kota Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 1, No.2, Hlm. 335-343, ISSN. 2354-5607.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No.3, Hlm. 1692-1602, ISSN : 2303-1174
- Eri Marlapa, Bambang Mulyana, 2020. The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *Journal International Review of Management and Marketing*. Vol. 10, No.03, Hlm. 54-63, ISSN : 2146-4405 DOI : <https://doi.org/10.32479/irmm.9222>
- Feni Pertiwi, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *e-journal Administrasi Negara*, Vol. 5, No.1, Hlm. 5360-5374.
- Gurati, 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Buku 2 edisi 5, Jakarta : Salemba Empat.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian untuk Tesis dan Bisnis*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Ismet Sullia, 2019. The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business & International Management*. Vol. 4, No.3, Hlm. 122-131. ISSN : 2614-7432
- Jane Christian, Djudi Mukzam, 2017. Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 50, no.5, Hlm. 108-112.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. Vol. 2, No.1, Hlm. 134-147 ISSN : 2598-3083.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta : Erlangga.
- Moleong, Lexy J, 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Muhammad Ekhsan, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 13, No.1, Hlm. 1-13 ISSN : 1978-2586
- Muhammad Iqbal, Amirulmukminin, 2020. The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District. Journal Economy Deposit. Vol. 2, No.1, Hlm. 11-18
- Nur Avni Rozalia, Hamia Nayati Utami, Ika Ruhana, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26, No.2, Hlm. 1-8
- Roni Faslah, Manghar Trematri Savitri, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No.2, Hlm, 40-53 ISSN : 2302-2663
- Ryani Dhyhan Parahsakti, Muhammad Ekhsan. 2020. The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Research in Business, Economics, and Education. Vol. 2, No.3, Hlm. 654-660 ISSN : 2686-6056
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No.1, Hlm. 120-135, ISSN : 2623-2634 DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Singgih, Santoso, 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta : PT. WLWX Media Komputindo.
- Sudarmin Manik, Nova Syafrina, 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol. 3, No.1, Hlm. 50-60.
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Valensia Angelina Wisti Dapu, 2015. The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. Jurnal EMBA. Vol. 3, No.3, Hlm. 352-361, ISSN : 2303-1100.
- Wahyudi, 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal of Relection: Economic, Accounting, Management and Business. Vol. 2, No.3, Hlm. 351-360, ISSN : 2615-3009.