



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Murni Andalas Permai

Eka Mariyanti¹, Ariyani Ayudi², Firman Syakri Pribadi³

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Agustus 2019

Revisi Akhir: September 2019

Diterbitkan Online: Desember 2019

KATA KUNCI

Work Motivation, Work Discipline, Performance Employees, manufacturing industry

KORESPONDENSI

Telepon:

E-mail: ekamariyanti@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this study is to provide empirical evidence of the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Cahaya Murni Andalas Permai partially and jointly. This research is a quantitative study that is intended to determine the extent of the influence of work motivation and discipline variables on employee performance at PT Cahaya Murni Andalas Permai. Data collection techniques by distributing questionnaires, the sampling used is the method of Krecjie and Morgan and obtained a sample of 86 respondents. Samples taken are employees who work at PT Cahaya Murni Andalas Permai. Data analysis using SPSS 21 shows the results that Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with a sig value of 0,000 smaller than an alpha value of 5%. And the results show the magnitude of the influence of motivation and work discipline on employee performance amounted to 0.418 or 41.8%.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam usaha peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sulit karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan karyawan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi pedang bermata dua. Jika salah maka karyawan

akan down motivasi dan kepuasan pada pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di

perusahaan. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. [1] berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT Cahaya Murni Andalas Permai berkomitmen untuk meningkatkan tata kelola perusahaan yang lebih baik secara berkelanjutan. Sumber daya manusia yang baik dan berpengetahuan merupakan suatu hal yang bernilai bagi sebuah organisasi. Karyawan pada

PT Cahaya Murni Andalas Permai merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan karyawan PT Cahaya Murni Andalas Permai harus mampu mencapai target perusahaan dalam memproduksi meubel dan trading barang barang furniture. Secara kuantitatif di PT Cahaya Murni Andalas Permai terdapat indikasi adanya penurunan dan kenaikan absensi disetiap bulannya pada tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel 1 Tingkat absensi karyawan PT Cahaya Murni Andalas Permai berikut :

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT Cahaya Murni Andalas Permai Tahun 2018

| Bln | Jml kary | Absensi | | | | | | |
|-------|----------|---------|-------|-------|----|-------|------|------|
| | | S | STS | IK | IW | C | CH | CN |
| Jan | 212 | 93 | 19 | 50 | 8 | 13 | 1 | 0 |
| Feb | 212 | 84 | 14 | 47 | 3 | 17 | 3 | 3 |
| Mar | 212 | 61 | 11 | 48 | 0 | 15 | 2 | 3 |
| Apr | 213 | 57 | 9 | 54 | 2 | 20 | 2 | 0 |
| Mei | 213 | 64 | 16 | 77 | 0 | 77 | 3 | 3 |
| Jun | 213 | 63 | 7 | 42 | 0 | 32 | 2 | 0 |
| Jul | 213 | 71 | 18 | 65 | 4 | 44 | 0 | 3 |
| Rata* | | 70,42 | 13,42 | 54,71 | 17 | 31,14 | 1,85 | 1,71 |

Sumber: Bagian Personalia PT

Cahaya Murni Andalas Permai

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata persentase kehadiran karyawan selama 7 bulan pada tahun 2018 ialah 76,33%. Pada bulan Mei persentase kehadiran karyawan tidak tercapai karena rendahnya persentase kehadiran karyawan yaitu 66,51%.

Disiplin kerja pada PT Cahaya Murni Andalas Permai sangat rendah, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 di atas Rendahnya disiplin kerja karyawan dikarenakan perusahaan tersebut jarang memberikan reward berupa insentif atau bonus, refreshing, dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bentuk

kenaikann gaji maupun jabatan.

Perusahaan mengukur kinerja karyawan melihat dari tingkat kehadiran karyawan, tingkat kedisiplinan, keahlian yang dimiliki karyawan, loyalitas karyawan, karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya masing-masing dan produktivitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka karyawan yang meninggalkan tugasnya tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan

penurunan kinerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak tertulis.[2] kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3] Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)[4]. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karyapersonil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil [5]

2. Motivasi

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan[6]. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Pada dasarnya motivasi dapat memicu

karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Rivai berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan [1].

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori X dan Y Mc. Gregor digunakan dalam melihat hubungan motivasi dan disiplin kerja, Teori X adalah anggapan bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan pekerjaan. Sedangkan teori Y adalah anggapan bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat berlatih mengendalikan diri.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.[7].

III. METODOLOGI

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, Objek penelitian ini PT Cahaya Murni Andalas Permai yang berlokasi di Jalan Raya Padang By Pass Km 9 , Kelurahan Pampangan Padang. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Murni Andalas Permai yang berjumlah 213 karyawan.

Sampel adalah proses pemilihan jumlah yang cukup dari elemen populasi. Sampel menurut Sekaran adalah subset atau subkelompok dari populasi [8]. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling dimana setiap elemen di dalam populasi tidak mempunyai peluang yang diketahui atau ditentukan sebelumnya untuk terpilih sebagai subjek sampel. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode krecjie dan morgan, Pada tabel yang tersedia dengan jumlah populasi 210-220

dalam penelitian ini populasi berjumlah 213 maka

sampel berjumlah 86. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen dan variabel independen tersebut adalah dengan menggunakan Likert Scale. Likert Scale menggunakan skala 1- 5 untuk mewakili pendapat para responden 5= SS (Sangat Setuju), 4= S (Setuju), 3= KS (Kurang Setuju), 2= TS (Tidak Setuju) dan 1= STS (Sangat Tidak Setuju).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Profil Responden , Dari hasil kuisioner yang disebar, terdapat karakteristik responden sebagai berikut :

Bahwa responden yang paling dominan pada penelitian ini berdasarkan umur adalah 31 – 35 tahun sebesar 35 responden 41%. Sedangkan umur responden yang paling sedikit adalah berumur kecil dari 20 tahun 5 responden (6%). diketahui bahwa responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah sebagian besar berjenis kelamin Perempuan. Sedangkan jenis kelamin yang paling sedikit adalah laki-laki dari 36 responden (42%).

dibutuhkan karena teliti dan jeli dalam bekerja di bidang finishing. Walaupun ini perusahaan manufaktur akan tetapi tenaga kerja wanita lebih tinggi dibidang include kapas. responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagian besar tamatan SMA dengan jumlah 35 (41%).

Sedangkan Pendidikan Terakhir yang paling sedikit adalah tamatan S2 dengan jumlah 4 responden (5%). Hal ini berarti lebih banyak membutuhkan tenaga SMA karena tamatan SMA hanya membutuhkan keterampilan dalam bekerja dan tidak memerlukan keahlian khusus. responden yang paling banyak berpartisipasi pada penelitian ini lama bekerja 6 – 10 tahun dengan jumlah 35 responden (41%). Sedangkan yang paling sedikit adalah > 15 tahun dengan jumlah 4 responden (5%). Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan gaji adalah sebagian besar 1.100.000 – Rp. 2.000.000 dengan jumlah 44 (51%). Sedangkan gaji yang paling sedikit adalah 2.100.000 – 3.000.000 dengan jumlah 42 responden (49%). Hal ini berarti karyawan belum sejahtera karena dibawah UMR.

Hal ini berarti tenaga wanita lebih

Tabel 2. Profil Responden

| Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------------------|------------------|-----------------------|
| < 20 tahun | 5 | 6 |
| 21 – 25 tahun | 12 | 14 |
| 26 – 30 tahun | 19 | 22 |
| 31 – 35 tahun | 35 | 41 |
| > 35 tahun | 15 | 17 |
| Total | 86 | 100 |
| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
| Laki-laki | 36 | 42 |
| Perempuan | 50 | 58 |
| Total | 86 | 100 |
| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase (%) |
| SMA | 35 | 41 |
| Diploma | 24 | 28 |
| S1 | 27 | 31 |
| S2 | 4 | 5 |
| Total | 86 | 100 |
| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
| 1 – 5 tahun | 20 | 23 |
| 6 – 10 tahun | 35 | 41 |
| 11 – 15 tahun | 27 | 31 |
| > 15 tahun | 4 | 5 |
| Total | 86 | 100 |
| Gaji | Frekuensi | Persentase (%) |
| RP.1.100.000–RP. 2.000.000 | 44 | 51 |
| RP.2.100.000 RP.3.000.000 | – 42 | 49 |
| Total | 86 | 100 |

Tabel 3 Uji validitas bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa Total item correlation berada di atas angka 0,30.

Dengan demikian Item- item dari setiap pernyataan yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

Tabel 3. Uji Validitas

| No | | Total Item Correlati on | Cut Off | Ket |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------|-------|
| Kinerja | | | | |
| Kualitas | | | | |
| 1 | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini saya capai dengan baik | 0,834 | 0,30 | Valid |
| Kuantitas | | | | |
| 2 | Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan | 0,664 | 0,30 | Valid |
| Pelaksanaan Tugas | | | | |
| 3 | Saya selalu bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal. | 0,811 | 0,30 | Valid |
| 4 | Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. | 0,802 | 0,30 | Valid |
| Tanggung Jawab | | | | |
| 5 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. | 0,890 | 0,30 | Valid |
| 6 | Saya menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,649 | 0,30 | Valid |
| Motivasi | | | | |
| | | Total Item Correlati | Cut Off | Ket |

| on | | | | |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------|-------|
| Kebutuhan Fisiologis | | | | |
| 1 | Perusahaan memberikan gaji setiap bulan kepada saya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga. | 0,589 | 0,30 | Valid |
| Kebutuhan Rasa Aman | | | | |
| 2 | Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan | 0,394 | 0,30 | Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | | | | |
| 3 | Terjalannya kerjasama antara saya dengan karyawan lainnya | 0,598 | 0,30 | Valid |
| Kebutuhan Penghargaan | | | | |
| 4 | Saya mendapat penghargaan dari perusahaan apabila saya berprestasi dalam kerja | 0,730 | 0,30 | Valid |
| Kebutuhan Sosial | | | | |
| 5 | Saya selalu berusaha beradaptasi dengan tempat pekerjaan saya yang baru. | 0,601 | 0,30 | Valid |
| 6 | Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik | 0,384 | 0,30 | Valid |
| <hr/> | | | | |
| Disiplin Kerja | | Total Item Correlati on | Cut Off | Ket |
| <hr/> | | | | |
| Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan | | | | |
| 1 | Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan | 0,618 | 0,30 | Valid |
| 2 | Karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi | 0,393 | 0,30 | Valid |
| Penggunaan Waktu Efektif | | | | |
| 3 | Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai | 0,611 | 0,30 | Valid |

Tingkat Absensi

| | | | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|
| 4 | Pimpinan selalu menyetujui apabila karyawan mengajukan surat izin sakit | 0,797 | 0,30 | Valid |
|---|-------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|

Tanggung Jawab Dalam pekerjaan dan tugas

| | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|
| 5 | Saya pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan | 0,335 | 0,30 | Valid |
| 6 | Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan | 0,444 | 0,30 | Valid |

Tabel 4. Uji Reliable Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner

adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya

Tabel 4. Uji Reliable

| No | Variabel | Croanbach Alpha | r-tabel | Ket |
|----|------------------|-----------------|---------|----------|
| 1 | Kinerja Karyawan | 0,921 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja | 0,792 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Disiplin Kerja | 0,773 | 0,60 | Reliabel |

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + BX_1 + BX_2 + e$$

$$Y = 2,774 + 0,310, 0,657X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Constanta

BX₁ = Motivasi

BX₂ = Disiplin Kerja

1. Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,834 > dengan t table 1,661 dengan taraf signifikansi 0,006. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 "motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,834 dengan taraf signifikansi 0,006.

Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hal ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan seperti Perusahaan memberikan gaji setiap bulan kepada saya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dan keluarga,

Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan, Terjalannya kerjasama antara karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan mendapat penghargaan dari perusahaan apabila karyawan berprestasi dalam kerja, selalu berusaha beradaptasi dengan tempat pekerjaan saya yang baru dan Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik.

2. Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,089 > t$ table 1,661 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa

hipotesis H_1 “disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.089 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan seperti karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, Pimpinan selalu menyetujui apabila karyawan mengajukan surat izin sakit, Karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi dan pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(constant) | 2,774 | ,754 | | 3,680 | ,000 | | |
| Motivasi | 310 | ,109 | ,248 | 2,834 | ,006 | ,894 | 1,119 |
| Disiplin Kerja | 657 | ,108 | ,533 | 6,089 | ,000 | ,894 | 1,119 |

a. Dependent Variable
Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Hipotesis dengan Uji F Hasil pengujian hipotesis motivasi dan disiplin kerjamenunjukkan nilai f hitung sebesar 31,518 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “motivasi dan disiplin kerjamempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil pengujian hipotesis kepuasan menunjukkan nilai f hitung sebesar 31,518 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang

berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 6. Uji Hipotesis ANOVA

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 7,804 | 2 | 3,902 | 31,518 | ,000 |
| Residual | 10,276 | 83 | ,124 | | |
| Total | 18,080 | 85 | | | |

Tabel 7. Koefisien Determinasi menunjukkan besar pengaruhnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate | Change Statistics | | | | | |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|-----|--------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F | df1 | df2 | Sig. F | Durbin-Watson |
| 1 | ,657 | ,432 | ,418 | ,35186 | ,432 | 31,518 | 2 | 83 | ,000 | 1,931 |

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,834 dengan taraf signifikansi 0,006. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,089 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil pengujian hipotesis kepuasan menunjukkan nilai f hitung sebesar 31,518 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “motivasi dan disiplin kerjamempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya motivasi dan disiplin kerjamampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

1. Pada variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan PT Cahaya Murni Andalas Permai harus lebih menekankan disiplin kerja, cara yang

dilakukan antara lain yaitu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pemotongan gaji terhadap karyawan yang datang terlambat. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja, cara yang dilakukan antara lain yaitu dengan memberikan perhatian yang positif bagi karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja dan memiliki semangat dalam bekerja yang tinggi, memberikan suatu pujian terhadap karyawan atas hasil dari pekerjaannya, memberikan bonus, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji maupun jabatan dan pada akhirnya berdampak positif bagi kinerja yang dapat membantu PT Cahaya Murni Andalas Permai dalam mencapai tujuannya. Hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variable seperti kompensasi, Etos kerja, dan pelatihan yang nantinya akan mampu berkontribusi untuk peningkatan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Veithzal & Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Cetakan Pertama, Jakarta, PT.Raja GrafindoPersada, 2004
- [2] S.P Malayu. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.2013
- [3] A.A Mangkunegara & P.Anwar, "Manajemen Sumber Daya Manusia ". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2012
- [4] Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)". Bandung : PT Refika Aditama.2011
- [5] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.2011
- [6] Wibowo, "Manajemen Kinerja". Jakarta: Rajawali Press.2010
- [7] Mathis dan Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.2009
- [8] S. Uma, "Research Methods for business Edisi I and 2". Jakarta:Salemba Empat.2011