

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK KSATRYA JAKARTA.

Budiman Abdulah

STIE Muhammadiyah Jakarta

budiman_ide@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya. Data penelitian diambil dari survey yang dilakukan terhadap seluruh karyawan pada SMK Kstrya. Dari populasi 46 karyawan dengan menggunakan rumus Solvin diambil sampel sebanyak 41 orang responden. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier dengan 2 variabel independen diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi 0.550 yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 55,0% Sisanya sebesar 45.0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara bersama-sama (simultan), terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Ksatrya Jakarta.

Kata kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya Jakarta merupakan salah satu Lembaga yang mendukung program pendidikan di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatannya Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya menggunakan langkah-langkah efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan proses belajar mengajar dan mematuhi peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah dan instruksi prosedur kurikulum yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan kemajuan dalam dunia pendidikan, Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya merupakan salah satu lembaga yang berkeinginan mengadakan perencanaan, pengembangan pendidikan, dan keterampilan bagi guru-guru dan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kualitas hasil sumber daya manusia, dituntut adanya peningkatan kualitas tekhnis maupun mental guru dan karyawannya. Upaya ini dilaksanakan dalam suatu proses yang berkesinambungan, yang menyangkut berbagai aspek seperti motivasi dari pimpinan, kedisiplinan

dan pengawasan, sehingga dari waktu ke waktu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan dapat selalu disesuaikan dengan perkembangan zaman serta tuntutan tugas dan peranannya.

Disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya belum bisa dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari ada penyimpangan yang dilakukan oleh guru dan karyawan, misalnya adanya kurang tertibnya guru dan karyawan dalam menggunakan jam kerja, memanfaatkan fasilitas kantor, tertidur di jam kerja, materi ajar yang kurang inovatif.

Keberhasilan suatu usaha ditandai dengan adanya pencapaian tujuan dari lembaga atau program yang sistematis dan teratur, dapat terlihat dari tercapai tidaknya sasaran atau target yang ingin dicapai dari diadakannya program tersebut. Pada setiap lembaga motivasi dan kedisiplinan merupakan yang harus diterapkan sebagaimana program-program manajemen atau sumber daya manusia.

Berdasarkan fakta tersebut maka sangat diperlukan peran serta dari pimpinan dalam menumbuhkan disiplin kerja diantara guru dan karyawan agar tujuan dari organisasi bisa berjalan. Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya Jakarta”**.

IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH

Identifikasi Masalah

Berdasarkan pandangan umum diatas, maka akan dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Motivasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya.
- b. Adanya guru dan karyawan yang sepenuhnya belum disiplin.
- c. Guru Kurang inovatif dalam menyampaikan bahan ajar.
- d. Karyawan tertidur dalam waktu kerja

Batasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga, dan biaya maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar lebih focus dan terarah.

Berdasarkan pertimbangan tersebut penelitian ini hanya akan mengkaji dua variabel bebas, yaitu: Motivasi dan Kedisiplinan serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya?
- b. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya?

- c. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya?

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tuntutlah tak lepas dari adanya tujuan tertentu, begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang dalam hal ini dapat penulis kemukakan sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatrya.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis sebagai tolak ukur sejauh mana mengaplikasikan ilmu yang didapat dari hasil belajar kelingkungan sehari-hari.
- d. Bagi organisasi sebagai bahan pembelajaran dalam partisipasi untuk mengembangkannya.
- e. Bagi masyarakat sebagai acuan dalam melakukan penelitian - penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Simamora menyatakan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja menurut Mangkunegara ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Dharma berpendapat, bahwa ada tiga model cara untuk mengukur yang digunakan dalam hal ini antara lain,

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan karyawan adalah suatu pengukuran hasil kerja. Untuk dapat diketahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas hasil kerja

Merupakan berkaitan dengan keadaan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyesuaian dari suatu perusahaan walapun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan atau kesesuaian waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu karena adanya dorongan baik atau motivasi dalam dirinya maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut arti katanya, motivasi merupakan pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan suatu dorongan yang bersifat positif.

Menurut Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara disebutkan bahwa. Menurut Hasibuan (2003;92) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

Teori motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dikenal, yaitu:

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi yang banyak dikenal yaitu teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa dalam diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisiologis, social, penghargaan, rasa aman, serta aktualisasi diri, seperti terlihat pada gambar 1.

Gambar 1: Teori Maslow



Diagram diatas menunjukkan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang, semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria atas kebutuhannya, seperti contoh kebutuhan dalam kategori aktualisasi diri atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita – cita atau suatu harapan individu untuk mengembangkan bakat yang dimiliki setiap individunya.

b. McClelland’s Theory of Needs

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang penting di dalam organisasi tentang motivasi kerja mereka. McClelland terfokuskan kepada tiga hal, yakni :

1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan dalam menuju keberhasilan.

- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.

- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliations*)

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam suatu organisasi.

c. Theory X and Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia ; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi tentang perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (negative) merumuskan asumsi sebagai berikut :

- 1) Karyawan kurang menyukai bekerja dan jika terdapat kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak karyawan tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Mayoritas karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Susanto, 2009:278).

Disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma – norma atau peraturan yang telah ditetapkan (Wursanto, 2001:108).

Jenis – jenis Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi atau instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataannya setelah menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara, maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan disiplin itu terdiri dari : (T. Hani Handoko, 2007: 209)

1) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan – kemungkinan timbulnya pelanggaran – pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

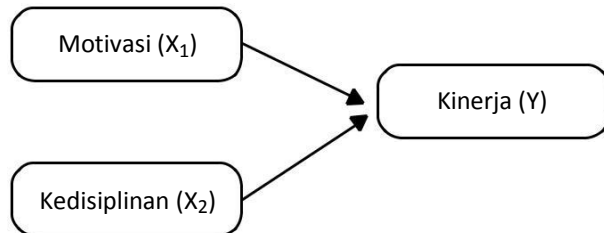
2) Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa scorsing.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh persepsi kualitas produk, persepsi harga, promosi dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian produk serta berdasarkan

kajian teoritis maupun penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka pemikiran seperti pada gambar 2.dibawah ini.

Gambar 2: Kerangka Pemikiran



Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini (2017)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini, semua variable penelitian yaitu motivasi, dan kedisiplinan diduga menjadi penyebab dan pengaruh secara langsung baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatria?
- Terdapat pengaruh positif Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatria?
- Terdapat pengaruh positif Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Ksatria?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada hasil kuesioner yang disebar pada responden. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diukur menggunakan skala ordinal, selanjutnya dari indikator-indikator variabel tersebut diberi skor per item dalam skala instrument menggunakan Skala Likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran dan pengisian kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang dapat mewakili populasi adalah teknik *non probability sampling*. Didalam

mendapatkan responden penulis menggunakan teknik *accidental sampling* dan *purposive sampling*. Metode *sampling accidental*. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah sampel untuk populasi 46 sampel. Dengan rumus Slovin maka di dapat sebanyak 41,44 dibulatkan menjadi 41 responden.

Alat analisis yg digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Regresi linier berganda merupakan suatu alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Sebelum di analisis dilakukan uji instrument kuesioner dengan uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik terhadap indikator, dimensi dan variabel penelitian, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap dimensi seluruh variabel independen. Hasil uji validitas dan Reliabilitas untuk variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Hasil Uji Validitas X₁

variabel	item	r hitung	r tabel	keputusan
Movivasi (X ₁)	X1.1	.557	0.3610	Valid
	X1.2	.608	0.3610	Valid
	X1.3	.614	0.3610	Valid
	X1.4	.623	0.3610	Valid
	X1.5	.702	0.3610	Valid
	X1.6	.542	0.3610	Valid
	X1.7	.656	0.3610	Valid
	X1.8	.545	0.3610	Valid

Tabel 2: Hasil Uji Validitas X₂

variabel	item	r hitung	r tabel	keputusan
Kedisiplinan (X ₂)	X2.1	.783	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.2	.621	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.3	.823	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.4	.698	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.5	.712	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.6	.673	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.7	.593	0.3610	<i>Valid</i>
	X2.8	.668	0.3610	<i>Valid</i>

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Y

variabel	item	r hitung	r tabel	keputusan
Kinerja (Y)	Y.1	.373	0.3610	<i>Valid</i>
	Y.2	.453	0.3610	<i>Valid</i>
	Y.3	.673	0.3610	<i>Valid</i>
	Y.4	.712	0.3610	<i>Valid</i>
	Y.5	.552	0.3610	<i>Valid</i>
	Y.6	.617	0.3610	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS (2018)

Terdapat 24 pernyataan untuk seluruh variabel, dimana variabel Motivasi 8 pernyataan Kedisiplinan 8, dan Kinerja 6 Pernyataan. Dari semua pernyataan memiliki nilai r (*Pearson Correlation*) > 0,3610, sehingga semua pernyataan dari variabel motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan tidak perlu dikeluarkan karena statusnya valid seperti pada diatas.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

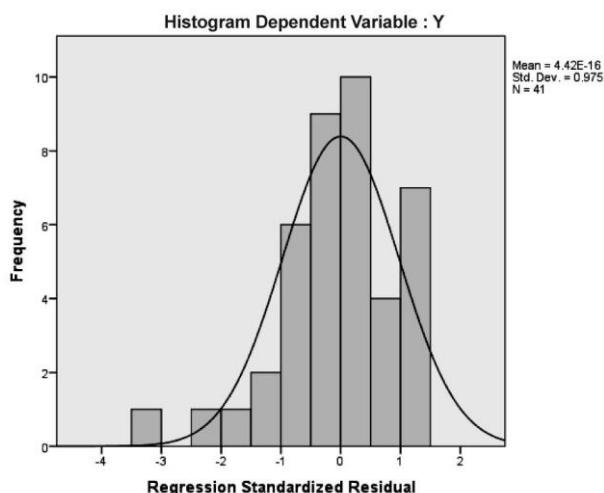
Variabel	No of Item	Cronbach's Alpha	Limit Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi	8	.755	0.600	<i>Reliabel</i>
Kedisiplinan	8	.723	0.600	<i>Reliabel</i>
Kinerja	6	.709	0.600	<i>Reliabel</i>

Dalam program SPSS, metode ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, di mana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut sesuai dengan data yang ditampilkan pada tabel 2 diatas maka semua variabel tersebut dapat diketahui memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 atau dapat dikatakan *reliabel*.

Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dibawah ini dapat dilihat dalam grafik histogram bahwa data kuesioner memiliki bentuk grafik seperti bentuk lonceng, dan dalam grafik P-P Plot terlihat output data dari penelitian ini menyebar sekitar garis dan mengikuti garis acuan normalitas, artinya maka model regresi tersebut telah normal (berdistribusi normal) dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Gambar 3:
Grafik Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS (2018)

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	21.288	3.256				6.538	.000
X1	-.013	.046	-.047	-.290	.774	.994	1.006	
X2	.012	.109	.018	.114	.910	.953	1.001	

a. Dependent Variable: Y

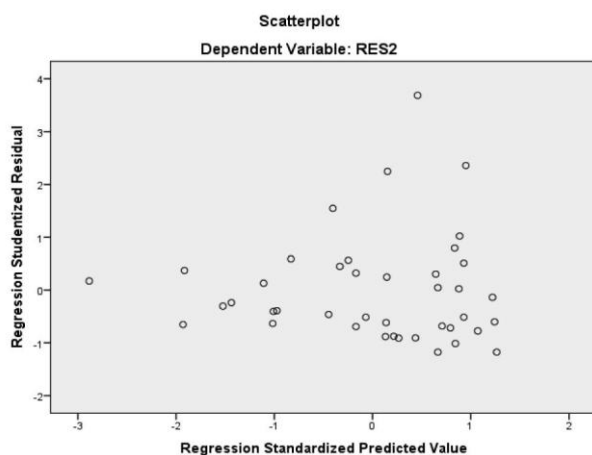
Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai VIF menunjukkan kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih dari 0,100 untuk kedua variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi tidak terjadi atau terbebas masalah multikolinearitas, sehingga bisa dikatakan tidak terjadi hubungan (korelasi) antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan variandari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini :

Gambar 4: Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS (2017)

Dari Grafik diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6: Analisa Korelasi

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.779	.549
	Sig. (2-tailed)		.625	.763
	N	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.779	1	.722
	Sig. (2-tailed)	.625		.890
	N	41	41	41
Y	Pearson Correlation	.549	.722	1
	Sig. (2-tailed)	.763	.890	
	N	41	41	41

Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat terdapat pengaruh yang cukup erat antara varibel motivasi dengan kedisiplinan diangka 0.779 ini menunjukkan kuatnya antara motivasi terhadap kedisiplinan karena nilai r diatas 0,5. Begitupula untuk pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan yg cukup kuat juga, hal ini ditunjukkan dari nilai yang diperoleh anara ke dua variabel tersebut diangka 0.549.

Sedangkan untuk korelasi antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.722. ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat yang diberikan dari variabel kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7: Analisa Koefisien Determinasi Model Summary_b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652	.563	.550	3.141

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS (2017)

Berdasarkan Tabel 7, dapat dikatakan bahwa besarnya R^2 atau koefisien determinasi besarnya variabel independen Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,652 dengan tingkat hubungan adalah sangat kuat. R square atau koefisien determinan sebesar 0,550 ini bisa dilihat bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi kedua variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni independen Motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2) sebesar 55,0%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu 45,0% oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi, Kedisiplinan terhadap Kinerja secara simultan.

Berikut ini hasil pengolahan untuk uji F dengan menggunakan SPSS sesuai pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8: Hasil Uji F
(Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

ANOVA_a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.078	2	5.039	3.256	.000
Residual	152.456	38	4.012		
Total	162.534	40			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Karena angka probabilitas 0,000 < dari 0,05, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai F_{hitung} sebesar 3.256

F_{tabel} adalah 3,24 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil:

$$F_{hitung} (3.256) > F_{tabel} (3,24)$$

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan bahwa hipotesis “Motivasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” yang diajukan dapat diterima, yaitu secara simultan terdapat pengaruh bersama positif signifikan Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Partial (Uji t)

Tabel 9: Uji t
Coefficients_a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.210	9.825		2.769	.009
MOTIVASI	.456	.321	.335	2.159	.006
KEDISIPLINAN	.343	.287	.226	2.076	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel motivasi (X_1) = 2.159, untuk variabel kedisiplinan (X_2) = 2.076, dan Kinerja karyawan (Y) = 44.22. Diperoleh dengan df = 41, sig 5% (1 tailed) = 2.024. Karena t table < dari t hitung, maka H_0 diterima, artinya tingkat keberhasilan cukup tinggi.

Uji Hipotesis Parsial untuk variabel Motivasi (X1). Dari Tabel 3.9 diperoleh t_{hitung} (2.159) > t_{tabel} (2.024) berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

membuktikan bahwa hipotesis “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”.

Uji Hipotesis Parsial untuk variabel Kedisiplinan (X2). Dari Tabel 9 diperoleh $t_{hitung} (2.076) > t_{tabel} (2.024)$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian menunjukkan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis “Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terdiri dari Kualitas Produk (X1), Persepsi Harga (X2), Promosi (X3) dan Kualitas Pelayanan (X4), terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Keputusan Pembelian (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda seperti terlihat dalam Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10: Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.210	9.825		2.769	.009
MOTIVASI	.456	.321	.335	2.159	.006
KEDISIPLINAN	.343	.287	.226	2.076	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan melihat tabel 10 diatas, maka interpretasi pada tabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 27.210; artinya jika motivasi, persepsi kedisiplinan nilainya adalah 0, maka besarnya kinerja karyawan nilainya sebesar 27.210.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (β_1) sebesar 0,456; artinya setiap peningkatan kualitas produk sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

3. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (β_2) sebesar 0,343; artinya setiap peningkatan kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,271 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap berikut:

$$Y = 0,456X_1 + 0,343X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat.

X1 = Jumlah variabel bebas (motivasi) yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksi.

X2 = Jumlah variabel bebas (kedisiplinan) yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksi.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ksatria dimana variable motivasi mempunyai pengaruh yang paling besar yaitu 0,456 diantara variabel kedisiplinan. Persamaan regresi yang memiliki koefisien regresi bertanda positif mempunyai arti apabila nilai-nilai dari variabel independen yaitu motivasi dan kedisiplinan ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan SMK Ksatria sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai T_{hitung} yang diperoleh dari hasil output SPSS pada variabel X1 adalah sebesar 2,159 dan pada T_{tabel} nya adalah 2,024 dan nilai probabilitas pada kolom signifikannya sebesar 0,006.
- b. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai T_{hitung} yang diperoleh

dari hasil output SPSS pada variabel X1 adalah sebesar 2,076 dan pada T_{tabel} nya adalah 2,024 dan nilai probabilitas pada kolom signifikannya sebesar 0,003.

- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat dimana nilai r^2 (R Square) sebesar 55,0%

Saran

Melihat dari hasil penelitian yang telah dibuat maka peneliti ingin membarikan saran kepada perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat agar dapat memajukan perusahaan diantaranya yaitu :

- SMK Kstarya hendaknya memberikan penghargaan untuk karyawan yang beprestasi untuk lebih giat dalam bekerja, sehingga mereka juga akan meningkatkan kinerjanya.
- SMK Kstarya dapat memperhatikan secara langsung para karyawan dalam setiap keluhan yang timbul dari karyawan yang terkait dalam pelaksanaan disiplin.
- SMK Kstarya harus lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan akan menghormati keputusan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

A.B Susanto (2009). *Reputation Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Startegic Management Dalam CSR*. Jakarta: Erlangga

Anwar Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung, Rosdakarya

Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. "Kamus Besar Bahasa Indonesia", dalam <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php> diakses pada 28 Juli 2016.

Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. "Kamus Besar Bahasa Indonesia", dalam <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php> diakses pada 28 Juli 2016

Simamora, Bilson.2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi (petunjuk Praktis bagi para supervisipor)*.

Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Grup.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000. "Manajemen Personalialia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.

Simamora, Bilson, 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

T. Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus

