Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)

Frans Zella, Maria Magdalena
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

ABSTRACT

The highest employee performance will make employer more loyal to the organization, and will get more motivated to work and working on happy feeling. The one important think is working with satisfysense would be enlarging chance to get high productivity and performance as well. For creating employee performance more effectively and efficiently is not an easy, not only to create high discipline but also motivation factor is affected. Therefore, company can drive an employee to have high motivation to get the company's objective. This paper, in critically examines the relation of discipline and work motivation toward employee performance of PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Padang in quantitative approach and documents tracking as well. Meanwhile, the question of this research is what is the relationship between discipline and employe performance? Do they have a correlation?, and in the same question is involved to examine the motivation factor into the their working performance in term of PT. Permodalan Nasional Madani. This research had shown that discipline is positively and significantly affected toward employee performance. However, working motivation is not positively and significantly affected toward employee performance of PT. PNM Padang.

Keywords: *Influence, working discipline, working motivation, employee performance, PT.PNM*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003) dalam (Pratiwi, 2014).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003) dalam (Pratiwi, 2014).

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas

dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014: 1) dalam (Riyadi, 2016).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam (Riyadi, 2016) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam (Reza, 2010) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Dalam hal ini PT.Permodalan Nasional Madani atau lebih disingkat PT.PNM merupakan Badan Usaha Milik negara yang bergerak dibidang jasa keuangan (Non Bank) yang didirikan oleh pemerintah guna membantu dan membina Usaha Mikro Kecil Menengah

(UMKM) melalui kantor unit ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro). PT.PNM (Persero) memiliki visi untuk menjadi lembaga pembiayaan yang terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang berlandaskan “*Good Corporate Governance*”, oleh karena itu sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT.PNM (Persero) Cabang Padang.
2. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT.PNM (Persero) Cabang Padang.

Tujuan Penelitian

Tujuan berperan penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah. Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PNM (Persero) Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PNM (Persero) Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi kerja simultan terhadap kinerja karyawan

PT.PNM (Persero) Cabang Padang.

Kerangka Konseptual

Dari perumusan masalah dan tinjauan teori tersebut diatas dapat disebut kerangka sebagai berikut:

Sumber: (Sundari, 2014)

Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2006) dalam (Sanjaya, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

- a. Disiplin Kerja (X1)
- b. Motivasi Kerja (X2)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006) dalam (Prihantoro, 2012).

Uji Reliabilitas

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Nunnally (dikutip oleh Ghozali, 2006) dalam (Tri, Staff, Stie, & Salatiga, 2010).

Uji Tingakat Capaian Responden (TCR)

Uji Tingakat Capaian Responden (TCR) digunakan untuk menghitung nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) masing- masing kategori dari data deskriptif variabel. Rumus yang digunakan yaitu (Ridwan,2008:89) dalam (Usrin, Mutiara, & Yusad, 2012) :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR = Tingakat Capaian Responden

Rs = Rata- rata skor jawaban responden

n = Nilai skor jawaban

Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.2 Rentang Skala TCR

Angka	Keterangan
00% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Kurang Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali, 2006) dalam (Prihantoro, 2012). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2006).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Analisis regresi berganda merupakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$X_2 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$\alpha = \text{Koefisien Konstanta}$$

$$\beta_1 = \text{Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja}$$

$$\beta_2 = \text{Koefisien untuk Motivasi Kerja}$$

$$e = \text{Standar error}$$

Hipotesis

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2006).

Uji T

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006).

Profil Responden

Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Berdasarkan Jenis kelamin		
1. Laki-laki	32	55.2%
	ora ng	
2. Perempuan	26	44.8%
	ora ng	
Berdasarkan Umur		
1. 21-30 tahun	30	51.7%
2. 31-40 tahun	28	48.3%
Berdasarkan Masa Kerja		
1. 1-5 tahun	46	79.3%
2. 11-5 tahun	6	10.3%

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Multikolnieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) didirikan pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), atau “PNM”, didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar.

3. 15-20 tahun	6	10.3%
----------------	---	-------

Pendidikan Terakhir

1.SMA/SMK	6	10.3%
2. DIII	12	20.7%
3. S1	40	69%

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
DK1	0,737	0,30	Valid
DK2	0,642	0,30	Valid
DK3	0,661	0,30	Valid
DK4	0,675	0,30	Valid
DK5	0,316	0,30	Valid
DK6	0,726	0,30	Valid
DK7	0,616	0,30	Valid

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1 (Disiplin Kerja) terhadap 58 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan

dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Mk1	0.687	0,30	Valid
Mk2	0.312	0,30	Valid
Mk3	0.680	0,30	Valid
Mk4	0.352	0,30	Valid
Mk5	0.615	0,30	Valid
Mk6	0.687	0,30	Valid
Mk7	0.586	0,30	Valid

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap 58 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Validitas Variabel *Kinerja karyawan* (Y)

	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
kk1	0,832	0,30	Valid
kk2	0,758	0,30	Valid
kk3	0,837	0,30	Valid
kk4	0,700	0,30	Valid
kk5	0,674	0,30	Valid
kk6	0,854	0,30	Valid

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (*Kinerja karyawan*) terhadap 58 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1.	Disiplin Kerja	0,699	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,655	Reliabel
3.	<i>Kinerja Karyawan</i>	0,854	Reliabel

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2018)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Kinerja karyawan*

lebih dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel.

Uji TCR

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Uji TCR Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	TCR %	Kriteria
1	Dk1	58	71	Baik
2	Dk2	58	59	Kurang Baik
3	Dk3	58	61,4	Baik
4	Dk4	58	43,8	Kurang Baik
5	Dk5	58	53	Kurang Baik
6	Dk6	58	53	Kurang Baik
7	Dk7	58	48,9	Kurang Baik
8	Dk8	58	58,5	Kurang Baik
Nilai rata-rata			56,07	Kurang Baik

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item pernyataan nomor empat merupakan persentase paling rendah sebesar 43,8% dan item pernyataan nomor satu dan tiga merupakan persentase paling tinggi sebesar 71% dan 61,4%. Kesimpulan rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja berada pada tingkatan Kurang baik, yaitu sebesar 56,07%

Uji TCR Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	TCR %	Kriteria
1	Mk1	58	49.3	Kurang Baik
2	Mk3	58	65.6	Baik
3	Mk4	58	50.6	Kurang Baik
4	Mk5	58	54.0	Kurang Baik
5	Mk6	58	49.3	Kurang Baik
6	Mk7	58	95.7	Sangat Baik
Nilai rata-rata			60.75	Baik

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item pernyataan nomor enam merupakan persentase paling rendah sebesar 49,3% dan item pernyataan nomor tujuh merupakan persentase paling tinggi sebesar 95,7%. Kesimpulan rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berada pada tingkatan Baik, yaitu sebesar 60,75%.

Uji TCR Variabel *Kinerja Karyawan (Y)*

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	TCR %	Kriteria
1	kk1	58	53.7	Kurang Baik
2	kk2	58	53.7	Kurang Baik
3	kk3	58	48.8	Kurang Baik
4	kk4	58	78.4	Baik
5	kk5	58	48.9	Kurang Baik
6	kk6	58	58.3	Kurang Baik
Nilai rata-rata			57	Kurang Baik

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2018)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item pernyataan nomor tiga merupakan persentase paling rendah sebesar 48,8% dan item pernyataan nomor empat merupakan persentase paling tinggi sebesar 78,4%. Kesimpulan rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berada

pada tingkatan Kurang Baik, yaitu sebesar 57%.

Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.30360485
Most Extreme Differences	Absolute		.178
	Positive		.129
	Negative		-.178
Kolmogorov-Smirnov Z			1.356
Asymp. Sig. (2-tailed)			.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Dengan data yang dapat dilihat berdasarkan hasil olahan data diatas bahwa nilai signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikonearitas

Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (korelasi) antara

sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam pengujian VIF menggunakan criteria pengujian apabila nilai $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikonearitas dan nilai toleransinya $> 0,1$ maka tidak terjadi masalah multikonearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.206	3.900		1.848	.070		
1 Disiplin Kerja	.509	.161	.498	3.163	.003	.557	1.794
Motivasi	-.018	.209	-.014	-.087	.931	.557	1.794

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Berdasarkan uji multikolinearitas bahwa menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas $0,557 > 0,1$ dan nilai VIF $1,794 < 10$, maka kesimpulannya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Dari grafik di atas terlihat bahwa plot menyebar secara tidak teratur atau tidak berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Dari grafik di atas terlihat bahwa plot menyebar secara tidak teratur atau tidak berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung masalah

mengandung masalah heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan dengan menggunakan metode grafik plot. Apabila plot membentuk pola tertentu, maka terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.13.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.206	3.900		1.848	.070
	Disiplin Kerja	.509	.161	.498	3.163	.003
	Motivasi	-.018	.209	-.014	-.087	.931
2	(Constant)	7.219	3.863		1.869	.067
	Disiplin Kerja	.500	.119	.489	4.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,206 + 0,509 (X1) + (-0.18) (X2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Didalam persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang dihasilkan bernilai sebesar 7,206. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan maka perubahan variabel dependen adalah sebesar konstanta yaitu 7,206. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja akan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
2. Pada koefisien regresi, variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,509 atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1

satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar - 0,509. Sebaliknya jika variabel motivasi kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka keunggulan bersaing mengalami penurunan sebesar 0,509. Dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Dengan mengasumsikan variabel lain konstan.

3. Variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,18 atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika variabel kinerja karyawan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar -0,18. Sebaliknya jika variabel motivasi kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,18. Dengan mengasumsikan variabel lain konstan.

Uji Hipotesis
Hasil Uji F
ANOVA^c

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.179	2	47.590	8.653	.001 ^a
	Residual	302.476	55	5.500		
	Total	397.655	57			
2	Regression	95.138	1	95.138	17.611	.000 ^b
	Residual	302.517	56	5.402		
	Total	397.655	57			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, DisiplinKerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

c. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Dari tabel 4.14 diketahui hasil uji f sebesar 8,653 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Hal ini berarti nilai signifikan f lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap *kinerja karyawan*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* dapat diterima.

Hasil Uji T

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.206	3.900		1.848	.070
	Disiplin Kerja	.509	.161	.498	3.163	.003
	Motivasi	-.018	.209	-.014	-.087	.931
2	(Constant)	7.219	3.863		1.869	.067
	Disiplin Kerja	.500	.119	.489	4.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 dapat dilakukan analisa sebagai berikut

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung (3.163) > t table (1.6772) maka

terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung (-0.87) < t tabel (1.6772) maka tidak

terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.261	1.49581

a. Predictors: (Constant), Motivasi, DisiplinKerja

Sumber : Data SPSS 17 (Data diolah tahun 2018)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,261, yang mempunyai arti bahwa *kinerja karyawan* dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 26,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebanyak 73.1% yang tidak diteliti, misalnya faktor pengalaman kerja kerja.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Kinerja karyawan* pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cab. Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.PNM Cabang Padang. Besaran koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,261 dan signifikansinya sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*, dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang, dinyatakan **dapat diterima**.

Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bertambah akan menyebabkan meningkatnya *kinerja karyawan* pada

PT.PNM Cabang Padang, hal tersebut mengembangkan pernyataan Robbins dan Judge (2006) bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik dan mental seseorang.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap *Kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang. Besaran koefisien regresi variabel motivasi kerja -0,18 dan signifikansinya sebesar 0,931 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan*, dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang, dinyatakan **ditolak**.

Hal ini bermakna jika motivasi kerja rendah, maka *kinerja karyawan* akan tetap terjadi pada PT.PNM Cabang Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT.PNM Cabang Padang dan hasil pembahasannya, maka pada bab ini penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang. Ini dapat dilihat dari Uji Linear Berganda dimana nilai signifikannya sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$: signifikan) dan nilai koefisien regresinya sebesar 0,509 yang artinya bahwa apabila disiplin kerja maka semakin bertambah akan menyebabkan meningkatnya *kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT.PNM Cabang Padang. Ini dapat dilihat dari Uji Linear Berganda dimana nilai signifikannya sebesar 0,931 ($0,931 > 0,05$: tidak signifikan) dan nilai koefisien regresinya sebesar (-0,18) yang artinya apabila motivasi kerja rendah pada organisasi tersebut, maka *kinerja karyawan* tetap akan terjadi pada PT.PNM Cabang Padang.
3. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas dapat terlihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,261 yang mempunyai arti bahwa variabel *kinerja karyawan* (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 26,1%. Sedangkan sisanya

73,9% *kinerja karyawan* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contohnya *variable pengalaman kerja*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan berbagai pihak, penulis belum tentu menyelesaikan penelitian ini. Untuk itu ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si, selaku Ketua di STIE “KBP” Padang yang telah memberikan bimbingan dan fasilitas selama penulis menjadi mahasiswa. Ibu Lidya Martha, SE, MM selaku wakil ketua di STIE “KBP” Padang. Ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE “KBP” Padang. Ibu Maria Magdalena, S.Pd, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar sabar memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Almilia, S. L., & Herdinigtyas, W. (2005). Analisis Rasio Camel Terhadap Prediksi Kondisi Bermasalah Pada Lembaga Perbankan Periode 2000-2002. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 131–147. <https://doi.org/10.9744/jak.7.2.pp.131-147>
- Anggraeni. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68. <https://doi.org/10.7498/aps.63.094206>

- Dona, E. (2016). Pengaruh Perencanaan, Prosedur Dan Pengawasan dan Komitmen Organisasi Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Jurmak)*, 23-35.
- Dona, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP*.
- Ghezanda, R., Sunuharyo, B. S., Susilo, H., Administrasi, F. I., & Kerja, K. S. (2001). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- Giovanni, M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3 September 2015), 90–98.
- Hakim, M. L., & Arum Darmawati, S.E, M. M. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 95.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, 2(1), 79–97.
- Kharismawan, T. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero)*.
- Khasanah, Nur. (2010). Disiplin Kerja Pegawai Bagian Langganan Pdam Surakarta Tugas. *Disiplin Kerja Pegawai Bagian Langganan Pdam Surakarta Tugas*.
- Marlius, D. RD Putra. (2018). Strategi Pengembangan Sulam Bayang. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. Volume 3. No. 2. Hal. 204-218. <http://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3494>
- Manajemen, J., Universitas, P., Kuala, S., Kurniawan, D., Lubis, A. R., & Adam, M. (2012). Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc), 1(1), 1–15.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DQZ3K>
- Mayliza, R. (2019). Kontribusi Sistem Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/VWZH3>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas

- Pendidikan Kabupaten Tanah Datar).
<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 3 (2), 209-215
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)
- Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya, N., Kunci, K., Kerja Fisik, L., Kerja Non Fisik, L., & Karyawan, K. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366/561>
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Jurnal Value Added*, 8(2), 78–98.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management* 2.
- Rahmizal, M. (2018). Pengaruh Pendapatan, Pendidikan, Kesehatan, Modal Sosial Dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan Individu Di Indonesia. Universitas Gadjah Mada
- Rahmizal, M. (2017). Analysis of Indonesia Marine Fisheries with Economic Growth, Population and Effort Effectiveness. *European Journal of Engineering and Formal Sciences* 1 (1), 17-22
- Ramli, K. (2013). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan di pt borneo alam semesta, desa adong, melak, kutai barat, kalimantan timur. *E-Jurnal Untag*, 1(1), 1–28. Retrieved from <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/Index.php/MTV/Article/View/301/437>
- Sanjaya, M. T. R. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta.
- Santoso, E. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- SARI, P. M. (2015). I Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Djitoe Indonesian Tobacco Di Surakarta.
- Sarita, J., & Agustia, D. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XII*, 1–29.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin

- Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Susilo, T. (2000). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali.
- Susriyanti, S. Nardo, R. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 3 (2), 97-111.
- Tri, O., Staff, W., Stie, P., & Salatiga, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14-35.
- Usrin, I., Mutiara, E., & Yusad, Y. (2012). 1, 2, 2. *Pengaruh Hipertensi Terhadap Kejadian Stroke Iskemik Dan Stroke Hemoragik Di Ruang Neurologi Di Rumah Sakit Stroke Nasional (Rssn) Bukittinggi Tahun 2011*, 1-9. <https://doi.org/10.1002/ejic.201402692>
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Jamarnis, S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Harga Dan Periklanan Melalui Internet Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sabun Merek Lux Pada Mahasiswa STIE “KBP” Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xz3d8>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>