

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA (LP3I) CABANG SURABAYA**

**Nurul Firdaus**

[nurulfirdaus659@gmail.com](mailto:nurulfirdaus659@gmail.com)

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya*

**ABSTRACT**

*This study goal to determine and analyze work discipline and work motivation simultaneously influencing the performance of the Surabaya branch of LP3I employees, to find out and analyze whether work discipline has a partial effect on the performance of Surabaya branch LP3I employees, to know and analyze whether work motivation has a partial effect on performance of Surabaya branch LP3I employees. The type of research used is a quantitative approach. The sample used was 32 respondents with saturated sampling techniques. The data analysis tehnnique used in this study is multiple linear regression analysis, using the F testand t test.*

**Keywords:** *work discipline, work motivation, employee performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t.

**Kata kunci:** *disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Masing – masing sumber daya ini memberikan kontribusi – kontribusi yang berbeda dan masing – masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi – fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan, salah satunya disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja diperusahaan atau organisasi. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan memiliki peran yang begitu penting, sehingga perlu penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusianya. Kinerja karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini artinya kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya, apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya, apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Teori 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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Menurut Hasibuan (2016:194) Faktor-faktor disiplin kerja, yaitu :

- a. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan
- b. Teladan pimpinan  
Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas jasa  
Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawannya yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

## 2. Teori Motivasi Kerja

Bernard Berelson dan Gary A. Stainer mendefinisikan motivasi sebagai semua keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan. Menurut Hasibuan (2010:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif) maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

- 1) Insentif Nonmaterial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- 2) Insentif Sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- 3) Insentif Material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

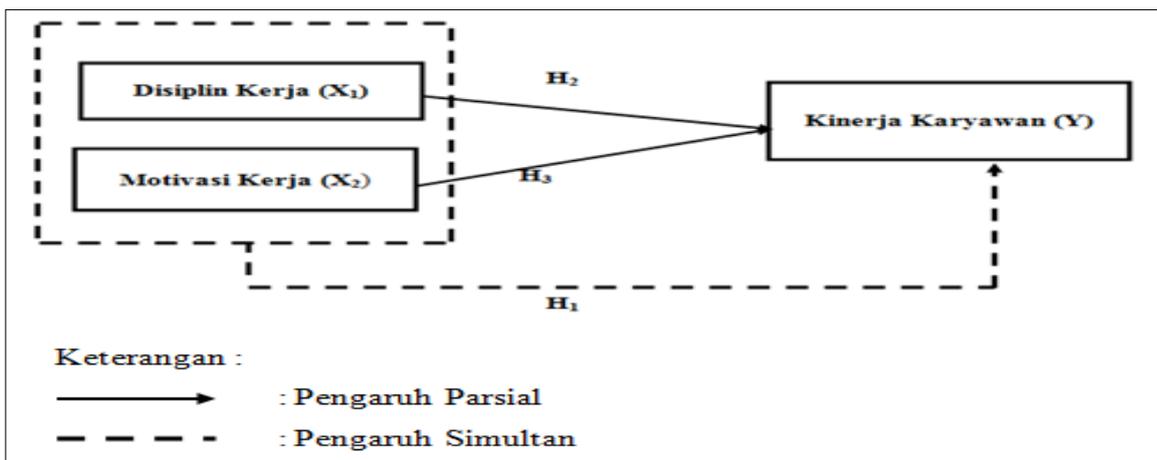
- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif) maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 3. Teori Kinerja Karyawan

Sinambela, dkk (2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Mahendro dan Donni (2018:195-196) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- Kemampuan Individual mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
- Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan dan tingkat upaya. Tingkat ketrampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.
- Lingkungan Organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya
- H2 : Diduga pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang surabaya

H3 : Diduga pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LP3I cabang Surabaya

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada LP3I Cabang Surabaya. Lembaga yang berlokasi di Jl. Raya Manyar No. 43-A, Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60118. Jenis dan sumber data dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Dalam penelitian ini jenis data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu wawancara melalui kuesioner.

Tabel 1. Definisi, identifikasi, dan indikator variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja adalah disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya (Menurut Harlie, 2010:117)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2) Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan</li> </ol>
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Gaji (Salary)</li> <li>2) Supervisi</li> <li>3) Kebijakan dan Administrasi</li> <li>4) Hubungan Kerja</li> <li>5) Kondisi Kerja</li> <li>6) Pekerjaan Itu Sendiri</li> <li>7) Peluang Untuk Maju</li> <li>8) Pengakuan atau Penghargaan (Recognition)</li> <li>9) Keberhasilan (Achievement)</li> <li>10) Tanggung Jawab</li> </ol>
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000 dalam Al Fadjar dan Meithiana 2017:50)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kualitas Kerja</li> <li>2) Produktivitas</li> <li>3) Ketepatan Waktu</li> <li>4) Efektivitas</li> <li>5) Komitmen Kerja</li> <li>6) Tanggung Jawab</li> </ol>

Sumber : data diolah (2019)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:135). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Surabaya yang berjumlah 32 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampelnya menggunakan Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel adalah 32 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Pengujian Instrument

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Suatu variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dihitung menggunakan SPSS 24,0 :

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,930	0,000	Valid
	X1.2	0,911	0,000	Valid
	X1.3	0,808	0,000	Valid
	X1.4	0,761	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,713	0,000	Valid
	X2.2	0,724	0,000	Valid
	X2.3	0,592	0,000	Valid
	X2.4	0,724	0,000	Valid
	X2.5	0,695	0,000	Valid
	X2.6	0,724	0,000	Valid
	X2.7	0,622	0,000	Valid
	X2.8	0,724	0,000	Valid
	X2.9	0,570	0,000	Valid
	X2.10	0,320	0,074	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,644	0,000	Valid
	Y1.2	0,786	0,000	Valid
	Y1.3	0,590	0,000	Valid
	Y1.4	0,581	0,000	Valid
	Y1.5	0,569	0,001	Valid
	Y1.6	0,807	0,000	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas dari semua indikator variabel bebas dan variabel terikat tidak menunjukkan adanya variabel yang tidak valid. Karena nilai koefisien korelasi 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel yang konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpa cronbach, apabila nilai alpa lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliable atau dapat diandalkan.

Berikut ini adalah ringkasan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian.

Tabel 3  
Hasil Uji Realibilitas

Pernyataan	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,869	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,816	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas diatas diketahui hasil pengujian reliabilitas dari semua indikator variabel bebas dan indikator variabel terikat menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach mempunyai nilai lebih dari 0,60 yang dipersyaratkan, sehingga indikator layak (*reliability*).

## 2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data yang telah terkumpul berdistribusi tidak normal.

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67121492
	Most Extreme	Absolute

Differences	Positive	,103
	Negative	-,079
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data

diolah

(2019)

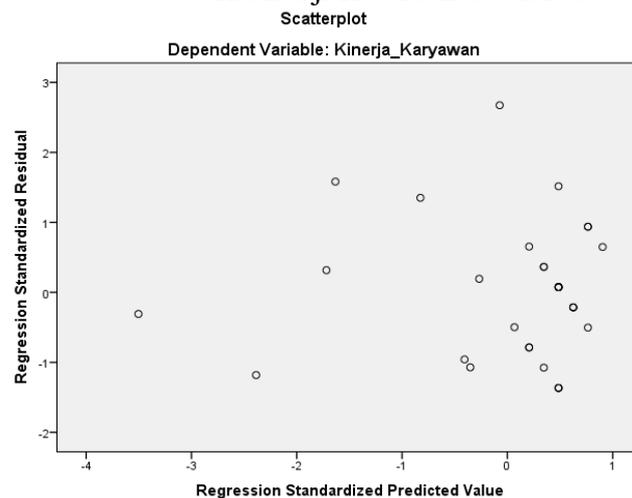
Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut pendeteksian heterokedastisitas dengan gambar grafik scatterplot antara residual dan fits :

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan gambar 2 diatas diketahui bahwa titik menyebar secara acak baik yang diatas maupun yang dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja

(X2). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF jika lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas atau uji VIF (*Variance Inflation Factor*) diperoleh nilai VIF masing-masing variabel independen (variabel bebas) adalah sebagai berikut :

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,616	1,896		,852	,401		
	Disiplin_Kerja	,881	,140	,631	6,289	,000	,613	1,631
	Motivasi_Kerja	,201	,055	,367	3,655	,001	,613	1,631

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian multikolinieritas diatas diketahui bahwa dari ke dua variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tersebut menunjukkan nilai VIF sebesar 1,631 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk mengukur adanya gejala autokorelasi atau tidak dapat dilihat menggunakan uji Durbin-Watson, apabila nilai DW diantara  $du < d < 4 - du$  dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 6  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 <sup>a</sup>	,821	,809	,694	1,855

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian autokorelasi diatas diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson sebesar 1,855, berdasarkan tabel Durbin-Watson  $n= 32, k=3$  didapatkan  $dL= 1,3093$   $dU= 1,5736$

Hipotesis yang akan dijawab:

H0 = Tidak ada Autokorelasi

H1 = Ada Autokorelasi

Hasil yang sesuai tabel ketentuan pada bab 3 didapat masuk pada area tidak ada autokorelasi, positif atau negative, karena berada pada area  $du < d < 4 - du$ , yakni  $1,5736 < 1,855 < 2,4264$ , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar ketertarikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variabel turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7  
Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 <sup>a</sup>	,821	,809	,694
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 7 hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,809 sama dengan 80,9%. Angka tersebut artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 80,9\% = 19,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

#### a. Uji F (Pengaruh Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05. Dari keterangan diatas, dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tersebut didukung atau tidak didukung dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tidak didukung
- Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) didukung.

Atau dengan melihat signifikansi F, yaitu :

- Signifikansi  $F < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) didukung
- Signifikansi  $F > 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tidak didukung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti di bawah ini :

Tabel 8  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,034	2	32,017	66,480	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13,966	29	,482		
	Total	78,000	31			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja						

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji F (Pengaruh Simultan) didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji t (Pengaruh Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau bisa juga dengan signifikansi t lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Dari keterangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tersebut didukung atau tidak didukung.

Kriteria untuk didukung dan tidak didukung suatu hipotesis adalah :

- Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tidak didukung.
- Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) didukung.

Atau dengan melihat signifikan t, yaitu :

- Signifikansi  $t < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) didukung.
- Signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tidak didukung.

Hasil uji t dengan menggunakan program SPSS 24,0 dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 9  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,616	1,896		,852	,401
	Disiplin_Kerj	,881	,140	,631	6,289	,000
	Motivasi_Kerja	,201	,055	,367	3,655	,001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t (Pengaruh Parsial) maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Dengan signifikansi pada taraf 5% dan nilai *degree of freedom* (df) = 29 (32 - 3)

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= (\alpha ; n - k) \\
 &= (0,05 ; 32 - 3) \\
 &= (0,05 ; 29)
 \end{aligned}$$

Jadi dengan nilai t sebesar 0,05 dan nilai df sebesar 29 dapat diketahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,045. Berikut kesimpulan mengenai uji t yaitu sebagai berikut :

- 1)  $H_2$  Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 6,289. Dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,045. Dalam perhitungan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , yaitu  $6,289 > 2,045$ . Sehingga  $H_0$  tidak didukung berarti hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2)  $H_3$  Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,655. Dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,045. Dalam perhitungan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , yaitu  $3,655 > 2,045$ . Sehingga  $H_0$  tidak didukung berarti hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang diperoleh maupun hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Surabaya yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 66,480  $>$   $F_{\text{tabel}}$  3,33 dan nilai signifikansi sebesar 0,000  $<$  0,05. Jadi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Surabaya.
2. Hipotesis 2 nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 6,289  $>$   $t_{\text{tabel}}$  2,045 dan nilai signifikansi 0,000  $<$  0,05. Jadi Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Surabaya.

3. Hipotesis 3 nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,655 > t_{tabel}$  2,045 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Jadi Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Surabaya.

### Saran dan Keterbatasan Penelitian

LP3I Cabang Surabaya diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, Misalnya memberikan sanksi terhadap karyawan yang telat masuk kerja maupun pulang cepat, agar karyawan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi, selain itu ketegasan pimpinan menjadi faktor yang kuat agar karyawan merasa harus disiplin dan tidak akan melakukan tindakan ketidaksiplinan.

LP3I Cabang Surabaya diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, Misalnya mengefektifkan peran pimpinan dalam memberi arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan suasana kondusif di tempat kerja. Selain itu, LP3I Cabang Surabaya perlu meningkatkan kebutuhan sosial untuk karyawan seperti hubungan dengan karyawan lainnya, kebutuhan perasaan ikut serta dengan lembaga karena karyawan perlu diikuti sertakan dalam hal apapun yang berhubungan dengan tugasnya agar karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya, karena apabila karyawan merasa dihargai dan diakui oleh lembaga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan penelitian dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil yang didapatkan lebih valid.

### REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 1. Cetakan ke-4. Rajawali Pers. Depok.
- Mahendro & Doni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Alfabeta. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesatu. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sarwono. 2011. *Psikologi Remaja*. Edisi Revisi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kesatu. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.

- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung, Ayu, Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development/R&D*. Cetakan ke-3. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-11. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.