

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)

**Nur Avni Rozalia**  
**Hamida Nayati Utami**  
**Ika Ruhana**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail : [nuravnirosalia27@gmail.com](mailto:nuravnirosalia27@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance partially, and to determine the effect of work motivation and discipline on the performance of employees simultaneously. This type of research is explanatory research (explanatory research) with quantitative approach. The sample used by 82 respondents with saturated sampling technique. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression analysis, using the F test and t test. Results of multiple linear regression, showing work motivation significantly affect the performance of employees with t test  $5.925 > t$  table 1,990. Variable work discipline shows t value  $4.651 > t$  table 1,990 this means a significant influence on employee performance. Results of  $50.605 F$  test  $> F$  table 3,112, that there is significant influence between the variables of Work Motivation and Work Discipline simultaneously affect the Employee Performance.*

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

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 82 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. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $5,925 > t$  tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung  $4,651 > t$  tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar  $50,605 > F$  tabel 3,112, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhira dengan (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Teori ERG dalam Rivai (2011:844) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

- 1) Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain
- 3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

### Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu

### Kinerja

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran)  
Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
- 2) *Quality of output* (kualitas keluaran)  
Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- 3) *Timelines of output* (waktu keluaran)  
Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- 4) *Presences at work* (tingkat kehadiran)  
Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- 5) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)  
Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- 6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)  
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

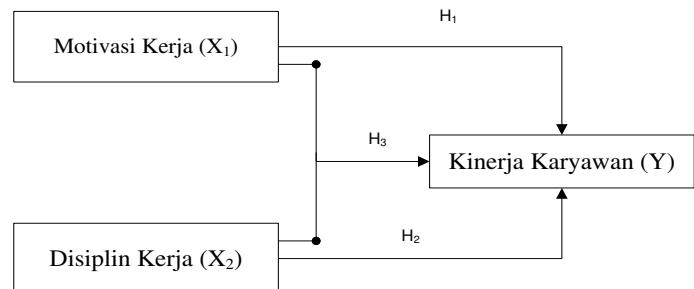
oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai presences at work (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Model Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>** : Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H<sub>2</sub>** : Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H<sub>3</sub>** : Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada PT. PATTINDO Malang. Lokasi perusahaan ini terletak di Jl. Kedoya Kavling 3-5 Sawojajar II Malang.

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pada PT. Pattindo Malang sebanyak 82 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Pattindo Malang

### Metode Pengumpulan Data

pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi data dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta butir-butir yang didistribusikan dari masing-masing variabel.

#### Analisis Inferensial

Analisis Inferensial yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda yang didalamnya menyangkut uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

#### a) Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Distribusi Frekuensi untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Indikator dan Item Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item	Rata-rata
kebutuhan pangan	4,26
kebutuhan sandang	4,18
berhubungan baik dengan rekan kerja lainnya	4,24
hubungan atasan dan bawahan berjalan dengan baik	4,33
pemberian jenjang karier yang jelas	4,57
Pengembangan kemampuan karyawan	4,50
Indikator eksistensi	4,22
Indikator keterhubungan	4,285
Indikator kebutuhan pertumbuhan	4,535
Variabel motivasi kerja	4,35

Sumber : Data Primer yang diolah (2015)

#### b) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Distribusi Frekuensi untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Indikator dan Item Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Rata-rata
pemberian hukuman sesuai dengan tindakan indisipliner	4,05
adanya pemberitahuan surat peringatan sebelum memberikan sanksi	4,32
usaha memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya	4,28
usaha membantu karyawan dalam mengoreksi tindakan yang tidak tepat	4,17
adanya usaha perusahaan untuk memperhatikan hak para karyawan	4,05
adanya upaya perusahaan dalam melindungi hak-hak para karyawan	4,27
menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan indisipliner	4,30
memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan	4,46
Indikator disiplin retributif	4,185
Indikator disiplin korektif	4,225
Indikator perspektif hak-hak individu	4,16

Indikator perspektif utilitarian	4,38
Variabel disiplin kerja	4,24

Sumber : Data Primer yang diolah (2015)

### c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi Frekuensi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Indikator dan Item Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Rata-rata
hasil kinerja sesuai dengan harapan perusahaan	4,44
hasil kerja lebih baik dari rekan kerja lainnya	4,23
kualitas kerja sesuai dengan standar	4,41
meningkatnya hasil kerja dari sebelumnya	4,20
waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya	4,13
waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja yang lainnya	4,02

Item	Rata-rata
meminta ijin apabila meninggalkan kantor pada jam kerja	4,22
tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan	4,32
mampu melakukan pekerjaan sesuai standar yang diberikan	4,11
mampu melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin sesuai standar yang ada	3,96
menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan	4,20
tugas diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan	4,55
Indikator kuantitas keluaran	4,335
Indikator kualitas keluaran	4,305
Indikator waktu keluaran	4,075
Indikator tingkat kehadiran	4,27
Indikator efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan	4,035
Indikator efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan	4,375

Variabel kinerja karyawan	4,23
Sumber : Data Primer yang diolah (2015)	

### 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti di bawah ini :

**Tabel 4 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Konstanta	9,638	4,127	2,336	0,022
X1	0,869	0,147	5,925	0,000
X2	0,545	0,117	4,651	0,000
R	= 0,749			
Adjus R <sup>2</sup>	= 0,551			
Fhitung	= 50,605			
Sig. F	= 0,000			

Sumber : Data Primer yang diolah (2015)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap satu variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F < \text{signifikansi } \alpha = 0,000 < 0,05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna atau signifikan terhadap variabel tergantung. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 5,925. Sedangkan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu  $5,925 > 1,990$  atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0,05$  maka Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>).

Hasil uji t Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar

4,651 dengan t tabel sebesar 1,990. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,651 > 1,990$ ) atau nilai  $sig\ t\ (0,000) < \alpha = 0.05$  maka Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada alpha 5%.

### b) Uji F

Hasil  $F_{hitung}$  sebesar 50,605. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,112. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $50,605 > 3,112$  atau nilai  $sig\ F\ (0,000) < \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

### 1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

#### a) Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat dari indikator eksistensi memiliki rata-rata sebesar (4,22), indikator keterhubungan memiliki rata-rata sebesar (4,285), indikator kebutuhan pertumbuhan memiliki rata-rata sebesar (4,535). Berdasarkan nilai dari rata-rata variabel motivasi kerja sebesar (4,35).

Indikator motivasi kerja memiliki rata-rata item yang tertinggi yaitu sebesar (4,535), hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan pertumbuhan pada PT. Pattindo Malang sudah baik. Indikator yang terendah memiliki rata-rata sebesar (4,22), hal ini menunjukkan responden kurang setuju pada indikator eksistensi pada PT. Pattindo Malang.

#### b) Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat dari indikator disiplin retributif memiliki rata-rata sebesar (4,185), indikator disiplin korektif memiliki rata-rata sebesar (4,225), indikator perspektif hak-hak individu memiliki rata-rata sebesar (4,16), indikator perspektif utilitarian memiliki rata-rata sebesar (4,38). Berdasarkan nilai dari rata-rata variabel disiplin kerja sebesar (4,24).

Indikator disiplin kerja memiliki rata-rata item yang tertinggi yaitu sebesar (4,38), hal ini menunjukkan bahwa perspektif utilitarian karyawan pada PT. Pattindo Malang sangat tinggi. Indikator yang terendah memiliki rata-rata sebesar (4,16), hal ini menunjukkan PT. Pattindo Malang kurang

memperhatikan hak-hak para karyawan dalam sikap pendisiplinan.

#### c) Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari indikator kuantitas keluaran memiliki rata-rata sebesar (4,335), indikator kualitas keluaran memiliki rata-rata sebesar (4,305), indikator waktu keluaran memiliki rata-rata sebesar (4,075), indikator tingkat kehadiran memiliki rata-rata sebesar (4,27), indikator efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan memiliki rata-rata (4,035), indikator efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan memiliki rata-rata (4,375). Berdasarkan nilai dari rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar (4,23).

Indikator kinerja karyawan memiliki rata-rata item yang tertinggi yaitu sebesar (4,375), hal ini menunjukkan bahwa efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan pada PT. Pattindo Malang sangat baik dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator yang terendah memiliki rata-rata sebesar (4,035), hal ini menunjukkan bahwa efisiensi pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan PT. Pattindo Malang rendah dan perlu ditingkatkan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga efisien sesuai dengan standar yang diberikan.

### 2. Analisis Inferensial

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan  $t_{hitung} = 5,925$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,925 > 1,990$  atau nilai  $sig\ t\ (0,000) < \alpha = 0.05$  maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh Motivasi Kerja ( $X_1$ ).

Hasil penelitian ini didukung oleh Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil uji t Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $t$  hitung sebesar 4,651 dengan  $t$  tabel sebesar 1,990. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,651 > 1,990$ ) atau nilai  $sig\ t\ (0,000) < \alpha = 0.05$  maka Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada alpha 5%.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Simamora (2006:611) terdapat beberapa tujuan tindakan disiplin untuk karyawan, yaitu untuk menjadi lebih produktif lagi sehingga akan menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal dapat dibuktikan melalui nilai  $F$  hitung sebesar 50,605. Dan  $F$  tabel sebesar 3,112. Karena  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $50,605 > 3,112$ ) atau nilai  $sig\ F\ (0,000) < \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi sudah signifikan.

Hasil penelitian ini didukung Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan

kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Pattindo Malang, Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan.
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian  $t$ -test. Berdasarkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi PT. Pattindo Malang, antara lain:

1. Pada PT. Pattindo Malang diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, Jika perlu motivasi para karyawan lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya.
2. PT. Pattindo Malang diharapkan dapat lebih memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan perusahaan diharapkan lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ada.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13<sup>th</sup> Edition. South-Western: Joseph Sabatino.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sandhira, alfariz Fajar. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur*. Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.