

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA SARANA EKSPRES

Idris <sup>1</sup>, Amri Syahardi <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dosen Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. <sup>2</sup> Dosen Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Correspondence		
Email: <a href="mailto:idrispolitanipyk@gmail.com">idrispolitanipyk@gmail.com</a> <a href="mailto:amrisyahardi@gmail.com">amrisyahardi@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted: 13 Agustus 2024	Accepted: 16 Agustus 2024	Published: 23 Agustus 2024

### ABSTRAK

Demi terwujudnya tujuan dan target dari PT. Prima Sarana Ekspres, maka PT. Prima Sarana Ekspres harus memiliki kualitas karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, karyawan yang memiliki kualitas yang baik, bertanggung jawab, disiplin dan dapat dipercaya. Dengan demikian apa-apa yang menjadi target akan dapat direalisasikan dan terwujud dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres. Hasil penelitian yang penulis lakukan adalah bahwa skor rata-rata variabel kinerja (Y) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,2 dengan tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,6% Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori **baik**. Selanjutnya skor rata-rata variabel motivasi (X1) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,0 dengan tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,7% Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori **baik**. Selanjutnya skor rata-rata variabel disiplin kerja (X2) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,2 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,7% Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Karyawan PT. Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori **baik**. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka diperoleh kesimpulan, kalau kita lihat dari hasil penelitian, motivasi yang dialami oleh karyawan PT. Prima Sarana Ekspres berpengaruh significant terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang significant antara motivasi dan kinerja **diterima**. Begitupun dengan variabel disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang significant terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang significant antara disiplin kerja dan kinerja **diterima**. Semakin tinggi disiplin yang diterapkan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Begitupun dengan Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan **diterima**.

### 1. PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam segala aktivitas organisasi karena sebagai perencana, pelaku, dan pengambil keputusan demi terwujudnya tujuan organisasi. Sekalipun alat yang dimiliki suatu perusahaan sangat canggih, namun tidak dapat mencapai tujuannya tanpa peran aktif dari karyawannya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimiliki perusahaan tersebut, namun juga pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga berpotensi tinggi, baik manajer maupun karyawan, yang dapat memberikan kontribusi prima dan menyelesaikan tugas secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena seluruh aktivitas perusahaan mencakup tindakan personel (Rahma, L. Y, 2022). ini semua juga membutuhkan kedisiplinan dan motivasi yang baik dari karyawan itu sendiri.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 18), motivasi adalah keadaan (*energy*) yang menggerakkan orang untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berasal dari dua dorongan



yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) dan dorongan dari luar atau dari orang lain (motivasi ekstrinsik). Berdasarkan teori motivasi Abraham Maslow, indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisik/biologis (*physiological need*), kebutuhan akan rasa aman (*safety need*), dan kebutuhan sosial (*needs for Polonging or Acceptance*), dan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri (*self-actualization*).

Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, selain memiliki motivasi yang baik tapi juga memiliki disiplin yang baik. Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, perusahaan harus mampu melihat sifat karyawan yang akan mereka rekrut agar dapat menghasilkan output yang berkualitas, dan juga nantinya akan dapat mencapai tujuan-tujuan dan target-target yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

PT. Prima Sarana Ekspres merupakan salah satu pelaku ekonomi dari sektor swasta yang turut serta membangun dan meningkatkan pembangunan ekonomi Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa cargo dan rental mobil ini telah memberikan kontribusi kepada negara, baik kontribusi dalam bentuk materil seperti pembayaran pajak dari kegiatannya kepada negara maupun kontribusi moril seperti membuka lapangan kerja bagi para pencari kerja, dimana hal ini akan dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia walaupun dalam skala kecil.

Menanggapi keadaan yang terjadi saat ini, dalam menjawab tantangan pasar Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), PT. Prima Sarana Ekspres yang merupakan salah satu pelaku Ekonomi di Indonesia terus melakukan pembenahan dari segala aspek yang ada dalam perusahaannya, baik aspek *tangible* maupun aspek *intangibile*.

Demi terwujudnya tujuan dan target dari PT. Prima Sarana Ekspres, maka PT. Prima Sarana Ekspres harus memiliki kualitas karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, karyawan yang memiliki kualitas yang baik, bertanggung jawab, disiplin dan dapat dipercaya. Dengan demikian apa-apa yang menjadi target akan dapat direalisasikan dan terwujud dengan baik.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode studi kasus yang bersifat kuantitatif. Metode studi kasus digunakan apabila peneliti ingin mengamati tentang suatu hal secara mendalam tentang suatu peristiwa atau kejadian yang ada pada suatu kelompok. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sumber data Primer dengan cara memperoleh secara langsung. Adapun sumber data dapat diperoleh dari karyawan PT. Prima Sarana Ekspres. Selain itu penulis juga menggunakan data sekunder seperti dokumen PT. Prima Sarana Ekspres.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Sarana Ekspres. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling, yakni menjadikan seluruh populasi

sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi yang dilakukan langsung ke lapangan.

Uji instrument pada penelitian ini uji validitas dan realibilitas supaya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Selanjutnya untuk uji yang dilakukan adalah uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Proses pengolahan data yang telah didapat dari responden yaitu dinilai dengan pemberian skor, setelah pemberian skor kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan rumus presentase. Teknik uji hipotesis yang dilakukan adalah koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

### 3. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Pada uji validitas ini peneliti menguji instrumen yang penulis buat untuk penelitian ini kepada 30 responden di perusahaan lain yang sederajat. Dengan demikian uji validitas ini akan dapat melihat seberapa valid kuisisioner yang telah dibuat bisa menjadi acuan dalam penelitian ini.

**Tabel. 1 R Hitung dari Pertanyaan Variabel X1**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,580	0,312	Valid
2	Pernyataan 2	0,728	0,312	Valid
3	Pernyataan 3	0,398	0,312	Valid
4	Pernyataan 4	0,568	0,312	Valid
5	Pernyataan 5	0,490	0,312	Valid
6	Pernyataan 6	0,549	0,312	Valid
7	Pernyataan 7	0,500	0,312	Valid
8	Pernyataan 8	0,441	0,312	Valid
9	Pernyataan 9	0,784	0,312	Valid
10	Pernyataan 10	0,403	0,312	Valid

*Sumber: Hasil olahan SPSS*

**Tabel. 2 R Hitung dari Pertanyaan Variabel X2**

No	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,495	0,312	Valid
2	Pernyataan 2	0,594	0,312	Valid
3	Pernyataan 3	0,726	0,312	Valid
4	Pernyataan 4	0,570	0,312	Valid
5	Pernyataan 5	0,721	0,312	Valid
6	Pernyataan 6	0,631	0,312	Valid
7	Pernyataan 7	0,693	0,312	Valid
8	Pernyataan 8	0,430	0,312	Valid

9	Pernyataan 9	0,560	0,312	Valid
10	Pernyataan 10	0,648	0,312	Valid
11	Pernyataan 11	0,504	0,312	Valid
12	Pernyataan 12	0,327	0,312	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

**Tabel. 3 R Hitung dari Pertanyaan Variabel Y**

No	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,604	0,312	Valid
2	Pernyataan 2	0,740	0,312	Valid
3	Pernyataan 3	0,573	0,312	Valid
4	Pernyataan 4	0,569	0,312	Valid
5	Pernyataan 5	0,859	0,312	Valid
6	Pernyataan 6	0,763	0,312	Valid
7	Pernyataan 7	0,855	0,312	Valid
8	Pernyataan 8	0,774	0,312	Valid
9	Pernyataan 9	0,751	0,312	Valid
10	Pernyataan 10	0,327	0,312	Valid
11	Pernyataan 11	0,351	0,312	Valid
12	Pernyataan 12	0,355	0,312	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

### Uji Reliabilitas

Setelah kita melakukan uji validitas instrumen untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, apakah instrumen yang kita gunakan valid atau tidak dengan kata lain apakah instrumen yang kita gunakan bisa untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau tidak, dan penulis telah mendapatkan bahwa semua pertanyaan yang ada valid.

**Tabel. 4 Cronbach's Alpha uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
1	X1	10	0,720
2	X2	12	0,809
3	Y	12	0,868

Sumber: Hasil Olahan SPSS

### Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah kita menguji validitas dan realibilitas maka Langkah selanjutnya adalah mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Adapun Variabel bebas pada penelitian ini adalah ; 1).variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Kinerja (Y)**

Kinerja yang akan diteliti pada penelitian ini adalah kinerja Karyawan PT. Prima Sarana Ekspres dengan 12 item pernyataan seperti yang dikembangkan oleh Janseen, Onne (2001). Hasil analisis deskriptif data tentang Kinerja Karyawan PT. Prima Sarana Ekspres disajikan dalam Tabel 5 berikut ini.

**Tabel. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

No	Dimensi/ Indikator	Rata-Rata	TCR	Keterangan
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan batas yang ditentukan.	4,1	82,2	Baik
2	Karyawan tidak menunda waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	4,2	84,1	Baik
3	Karyawan berupaya melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan tanpa melakukan kesalahan sedikitpun.	4,1	82,2	Baik
4	Karyawan sangat berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	4,1	82,2	Baik
5	Karyawan selalu berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	4,2	83,7	Baik
6	Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.	4,2	84,4	Baik
7	Dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan karyawan selalu berusaha mengikuti perintah yang telah ditentukan pimpinan.	4,1	82,6	Baik
8	Dalam melaksanakan pekerjaan Karyawan selalu berusaha untuk tidak melanggar peraturan yang ada.	4,1	83,0	Baik
9	Pada keadaan mendesak karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran kerja.	4,2	84,4	Baik
10	Karyawan selalu saling membantu dalam memberikan ide-ide terhadap suatu masalah agar pekerjaan dapat diselesaikan.	4,2	84,1	Baik
11	Karyawan bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang telah diberikan pimpinan.	4,3	85,2	Baik
12	Karyawan selalu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan.	4,2	84,8	Baik
	Rata – rata	<b>4,2</b>	<b>83,6</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer

Berdasarkan uraian dari Tabel di atas dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel kinerja Karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4.2 dengan tingkat capaian

responden (TCR) sebesar 83,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja KaryawanPT.Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori **baik**.

### Motivasi ( X1 )

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Mampu memotivasi diri sendiri, b) Mempunyai komitmen, c) Ketekunan, d) Bekerja tanpa pengawasan, e) Menghadapi tantangan, f) Memikirkan perbaikan, g) Berorientasi pada hasil. Hasil analisis deskriptif data tentang motivasi kerja KaryawanPT. Prima Sarana Ekspres disajikan dalam Tabel 6 berikut ini:

**Tabel. 6 Distribusi Frekuensi Motivasi (X1)**

No	Dimensi/ Indikator	Rata	TCR	Keterangan
1	Pendapatan yang diterima karyawan dari organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan sampai saat ini.	3,9	77,0	Cukup Baik
2	Pendapatan yang diterima karyawan dari organisasi mampu memberikan tujuan untuk masa yang akan datang.	3,6	71,1	Cukup Baik
3	Posisi atau kedudukan karyawan pada saat ini dalam suatu organisasi dapat diprediksi untuk masa depan.	3,8	76,7	Cukup Baik
4	Karyawan merasakan perasaan yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.	4,0	79,3	Cukup Baik
5	Karyawan membutuhkan kesempatan dalam membina hubungan yang akrab dengan sesama rekan kerja	4,2	84,1	Baik
6	Karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk dapat memberi bantuan kepada orang lain.	4,1	81,9	Baik
7	Penghargaan yang diterima dari organisasi akan meningkatkan motivasi Karyawan dalam bekerja	4,3	85,2	Baik
8	Kedudukan yang sekarang berkaitan dengan perasaan harga diri seorang Karyawan.	4,1	81,5	Baik
9	Karyawan membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan gagasan yang orisinil dalam bekerja.	4,2	84,4	Baik
10	Perasaan bangga dan berguna dalam diri karyawan berkaitan dengan posisi pekerjaan (kedudukan) sekarang	4,3	85,9	Baik
	<b>Rata – rata</b>	<b>4,0</b>	<b>80,7</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan data Primer*

Dari Tabel 6 dapat kita pahami tentang informasi bahwa skor rata-rata variabel MotivasiPT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,0 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,7%. Hal ini menunjukkan bahwa MotivasiPT.Prima Sarana Ekspresmasuk dalam

kategori **baik**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi PT. Prima Sarana Ekspres memiliki Motivasi yang baik dalam menjalankan aktivitasnya.

### Disiplin Kerja (X2)

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya. Hasil analisis deskriptif data tentang disiplin di PT. Prima Sarana Ekspres disajikan dalam Tabel 7 berikut ini:

**Tabel. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Dimensi/ Indikator	Rata	TCR	Keterangan
1	Karyawan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.	4,3	85,2	Baik
2	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan maksimal agar tujuan organisasi tercapai.	4,4	87,0	Baik
3	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu organisasi.	4,3	85,2	Baik
4	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan dengan penuh semangat.	4,2	83,3	Baik
5	Karyawan memiliki gairah yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan pemimpin.	4,1	82,2	Baik
6	Gairah kerja karyawan dapat dilihat dari hampir tidak adanya pekerjaan yang tertunda dalam organisasi.	4,1	83,0	Baik
7	Disiplin kerja karyawan dapat dirasakan dengan berkembangnya rasa memiliki yang tinggi pada diri Karyawan terhadap organisasi.	4,4	87,0	Baik
8	Karyawan selalu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat karyawan bekerja.	4,2	84,1	Baik
9	Adanya peningkatan efisiensi kerja karyawan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah ditentukan oleh pemimpin.	4,3	85,2	Baik
10	Karyawan selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan dengan hasil yang baik.	4,3	85,6	Baik
11	Adanya peningkatan produktifitas kerja Karyawan dari waktu sebelumnya dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,3	85,2	Baik
12	Dalam bekerja, karyawan harus mampu menunjukkan peningkatan hasil kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,2	83,7	Baik
	Rata – rata	<b>4,2</b>	<b>84,7</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer

Dari Tabel 7 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel disiplin kerja Karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,2 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Karyawan masuk dalam kategori **baik**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.

## Uji Asumsi Klasik.

### 1. Uji Normalitas

Untuk melihat tingkat kenormalan suatu data perlu dilakukan uji normalitas dari data tersebut. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Ghazali (2005) menyatakan dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat probabilitas Asymp.Sig (2-tailed). Jika probabilitas Asymp.Sig (2-tailed)  $> \alpha$ , maka data tersebut berdistribusi normal.

Pada penelitian ini, penulis telah melakukan uji normalitas ini dengan cara mengolah data yang ada dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

**Tabel. 8 Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Alpha	Asymp. Sig	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.05	1,807	Normal
2	Motivasi (X1)	0.05	1,420	Normal
3	Disiplin Kerja (X2)	0.05	0,715	Normal

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS*

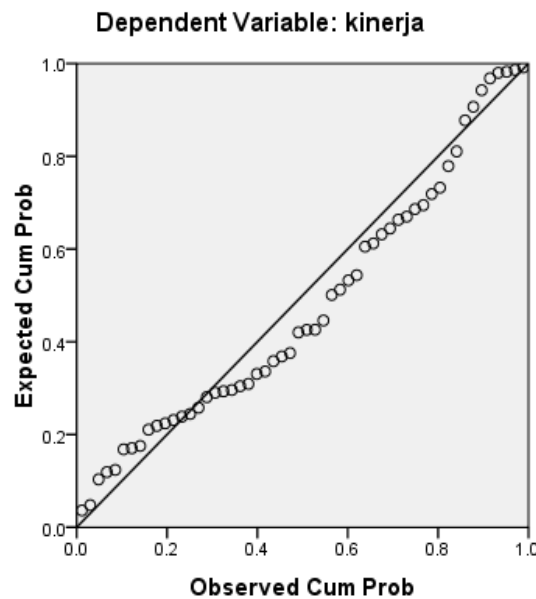
Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS, tabel 8 pengujian normalitas terhadap ke tiga variabel, ternyata nilai Asymp.Sig ketiga variabel tersebut lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ . Untuk variabel Kinerja karyawan nilai Asymp.Sig nilai sebesar 1,807, ini berarti  $1,807 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan datanya terdistribusi secara normal. Begitu pula dengan variabel motivasi ( $1,420 > 0.05$ ), datanya juga terdistribusi secara normal. Untuk variabel disiplin kerja nilai Asymp.Sig sebesar 0,715, ini berarti  $0,715 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja juga berdistribusi secara normal.

Selain melihat normalitas dengan membandingkan nilai Asymp.Sig dengan nilai Alpha, terdapat cara melihat normalitas regresi linier yaitu dengan cara melihat melalui grafik P-Plot.

Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residunya.

Pada penelitian ini, penulis juga melakukan analisis data normalitas dengan menggunakan diagram P-Plot, guna melihat apakah datanya (titik) menyebar pada sekitar sumbu diagonal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan tampilan output chart di atas, maka kita dapat melihat grafik P-Plot. Dimana pada grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalita.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang di gunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu dengan periode t dengan kesalahan periode t-1 yang berarti kondisi saat ini dipengaruhi oleh kondisi sebelumnya dengan kata lain auto korelasi sering terjadi pada data time series. Data yang baik adalah data yang tidak terdapat auto korelasi di dalamnya.

Tabel. 9 Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.215	2.95346	.244	8.251	2	51	.001	2.144

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,144. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 54, seta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,430 dan dU sebesar 1,628 (lihat lampiran). Karena nilai DW (2,144) lebih besar dari nilai batas atas dU (1,628) dan kurang dari (4-dU)  $4 - 1,628 = 2.372$ , maka dengan itu dapat kita simpulkan tidak dapat autokorelasi pada data penelitian ini, dan data ini merupakan data yang bagus dan dapat digunakan dalam pengujian regresi berganda.



### 3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini.

**Tabel. 10 Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi	0,905	1,105	Tidak Ada Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0,905	1,105	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel 10 diketahui bahwa nilai tolerancedari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

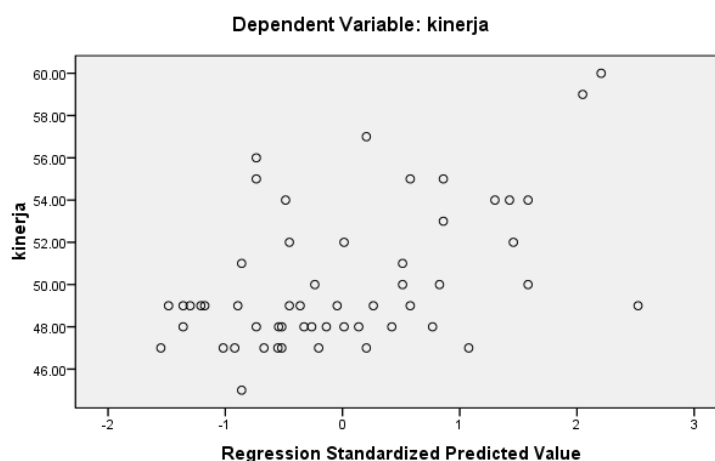
### 4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah data. Dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot pada output SPSS.

Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil olahan SPSS yang penulis lakukan terhadap data yang telah diperoleh, maka dapat kita lihat pada grafik scatterplot berikut:

Scatterplot



Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dengan demikian maka data yang ada bisa dipakai untuk melakukan uji regresi berganda.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres, dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi linear berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)*.

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil olahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 maka dapat kita lihat hasilnya pada tabel dibawah ini:

Tabel. 11 R Square  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.215	2.95346	.244	8.251	2	51	.001	2.144

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengolahan data diatas maka dapat kita pahami, Berdasarkan Tabel "Model Summary" dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 21,50% terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres, sedangkan 78,50% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square dibawah 5% atau cenderung mendekati nilai 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

#### 2. Pengaruh Motivasi, motivasi dan disiplin Terhadap Kinerja (T test)

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres. Untuk melakukan pengujian hipotesis ini, digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil analisa regresi linier berganda dapat dijelaskan pada Tabel 12 berikut:

Tabel. 12 Hasil Analisa Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.921	7.307		2.863	.006
	Motivasi	.465	.176	.338	2.640	.011
	Disiplin	.206	.097	.272	2.123	.039

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Selanjutnya nilai koefisien regresi masing-masing variabel diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 20,921 + 0,465X_1 + 0,206X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas menyatakan bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X1) adalah 0,465 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), maksud pengaruh positif disini diartikan bahwa apabila motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465.

### 3. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama - sama diperlihatkan pada Tabel 13 dibawah ini:

**Tabel. 13 Hasil Uji F Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.946	2	71.973	8.251	.001 <sup>a</sup>
	Residual	444.869	51	8.723		
	Total	588.815	53			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS*

Dari hasil uji signifikan F didapat nilai signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu kinerja, karena nilai signifikansinya < 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres (Y).

Sedangkan kalau kita lihat dari uji F hasil pengolahan SPSS 16, maka didapatkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 8,251, dan nilai ini akan kita bandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat df 51. Nilai  $F_{tabel}$  pada N 54 adalah sebesar 3,18. Kalau kita bandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung} 8,521 > F_{tabel} 3,18$ , maka dengan ini dapat kita simpulkan, bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja diterima.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda, dengan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) adalah

masing-masing sebesar 0,465 dan 0,206 dengan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing sebesar 2,640 dan 2,123 dengan nilai signifikan dari variabel motivasi dan disiplin di bawah dari 0,05. Jika nilai signifikan ini dibandingkan dengan tingkat signifikan alpha ( $\alpha = 0.05$ ) maka terbukti nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikan alpha ( $0.011 < 0.05$ ). Oleh karena itu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya tingkat signifikan untuk disiplin (X2) 0,039 dan ini lebih kecil dari alpha ( $0,039 < 0,05$ ) maka dapat kita simpulkan, bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dengan Kinerja (Y) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

Sedangkan kalau kita lihat dari uji F hasil pengolahan SPSS 16, maka didapatkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 8,251, dan nilai ini akan kita bandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat df 51. Nilai df pada N 54 adalah sebesar 3,18. Kalau kita bandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  8,521 >  $F_{tabel}$  3,18, maka dengan ini dapat kita simpulkan, bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di atas, ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres. Dalam artian semakin banyak atau tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres yang diberikan kepada para karyawannya, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja adalah faktor yang belum tentu menentukan tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

Dari hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) terhadap variabel ini ditemukan, secara keseluruhan pada PT. Prima Sarana Ekspres kinerja karyawannya cukup baik, namun masih perlu adanya perbaikan untuk dimensi yang belum mempunyai penilaian yang lebih baik. Hal ini tentu harus mendapat perhatian khusus dari atasan agar segera memperbaiki kondisi ini, supaya aktivitas pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan landasan teori yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan peran sebagai serangkaian pola perilaku yang dikaitkan erat dengan seseorang yang menempati sebuah posisi tertentu dalam sebuah unit sosial.

Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan tingkat signifikan kurang dari 5%. Begitupun dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres dimana terdapat pengaruh yang significant antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

Berdasarkan tingkat capaian responden (TCR) bahwa skor rata-rata variabel motivasi (X1) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,0 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya motivasi karyawan PT. Prima Sarana Ekspres memiliki motivasi yang cukup baik dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sebagai karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

Selanjutnya tingkat capaian responden (TCR) bahwa skor rata-rata variabel disiplin (X2) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,2 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres memiliki motivasi yang cukup baik dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sebagai karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

Dan terakhir untuk tingkat capaian responden (TCR) bahwa skor rata-rata variabel kinerja (Y) karyawan PT. Prima Sarana Ekspres adalah sebesar 4,2 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 83,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sebagai karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

## KESIMPULAN

1. Kalau kita lihat dari hasil penelitian, Motivasi yang dialami oleh karyawan PT. Prima Sarana Ekspres berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ho ditolak.
2. Selanjutnya kalau dari variabel Disiplin yang dialami oleh karyawan PT. Prima Sarana Ekspres tidak berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi disiplin yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja juga tidak akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ho ditolak.
3. Motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama (secara simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima. Semakin tinggi, motivasi dan disiplin yang diterapkan maka tetap akan meningkat kinerja karyawan PT. Prima Sarana Ekspres.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P dan kawan-kawan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Amara Books.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 99-110.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Tim Indeks Jakarta, PT INDEKS kelompok GRAMEDIA.
- Robert, L. (2001). Mathis dan John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.