

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk KOTA BATURAJA

Abdullah Rasjid<sup>1</sup>, Muhammad Ganda Maulana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. Dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 dengan jumlah sampel 55 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin yang umum digunakan dalam bidang statistik, khususnya saat perhitungan data dalam bentuk survey dengan populasi yang relatif besar. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala *likert*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data. Data diproses dengan menggunakan SPSS, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji T, Uji F. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika diuji secara simultan atau bersama-sama maka motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja.

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Pada hakekatnya, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak atau penentu jalannya suatu organisasi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja pada tahun ini akan fokus meningkatkan penjualan di segmen konsinyasi. Sebab, bisnis tersebut mencatatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan penjualan produk jual-beli putus dan penjualan supermarket.

Sebagaimana diketahui, Ramayana memiliki tiga kategori penjualan, yakni penjualan beli putus, penjualan konsinyasi, dan penjualan supermarket. Penjualan beli putus adalah pembeli membeli barang dagangan dari penjual dan seluruh resiko terkait barang langsung pindah ke pembeli. Penjualan konsinyasi adalah kerjasama penjualan dimana suatu produk atau barang dagangan dititipkan kepada

agen atau penjual akhir dengan pembayaran yang baru diberikan ketika produk tersebut sudah terjual. Penjualan supermarket adalah pihak yang menjual segala kebutuhan sehari-hari seperti bahan makanan, minuman, dan barang kebutuhan seperti tisu dan lain sebagainya. Pertumbuhan penjualan dari *departement store* yang meliputi beli-putus dan konsinyasi tercatat masing-masing 3,5% hingga 3,6%. Sementara penjualan dari supermarket merugi dengan penurunan sekitar 15%. Sebagai gambaran, penjualan beli putus merupakan penjualan di Ramayana membeli semua produk dari produsen lokal dan menjualnya kembali di gerai Ramayana. Sedangkan, penjualan konsinyasi merupakan penjualan yang dilakukan Ramayana untuk produk-produk nasional, selanjutnya Ramayana mengambil komisi dari penjualan tersebut.

Permasalahan yang dialami oleh karyawan diantaranya menurunnya motivasi kerja, kurang disiplin kerja, dan penurunan kinerja. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para pegawai, maka dalam hal ini penulis tertarik mengajukan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut para ahli :

1. Menurut Pandji Anoraga (2014), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
2. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju

untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3. Menurut Stephen Robbins dan Judge Timothy (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

#### Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi menjadi lebih objektif, melalui kepatuhan menjalankan organisasi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Ma’arif dan Kartika (2012) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atas perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan

mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara Prabu (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Kinerja tugas (*task performance*).
- b. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai perilaku positif.
- c. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai perilaku negatif.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang

dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

### **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi berbagai faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mangkunegara Prabu, (2015) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

#### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya pegawai yang memiliki keahlian diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai kemampuannya.

#### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerak diri pegawai yang terarah untuk tujuan dan fungsi instansi.

### **Penelitian Terdahulu**

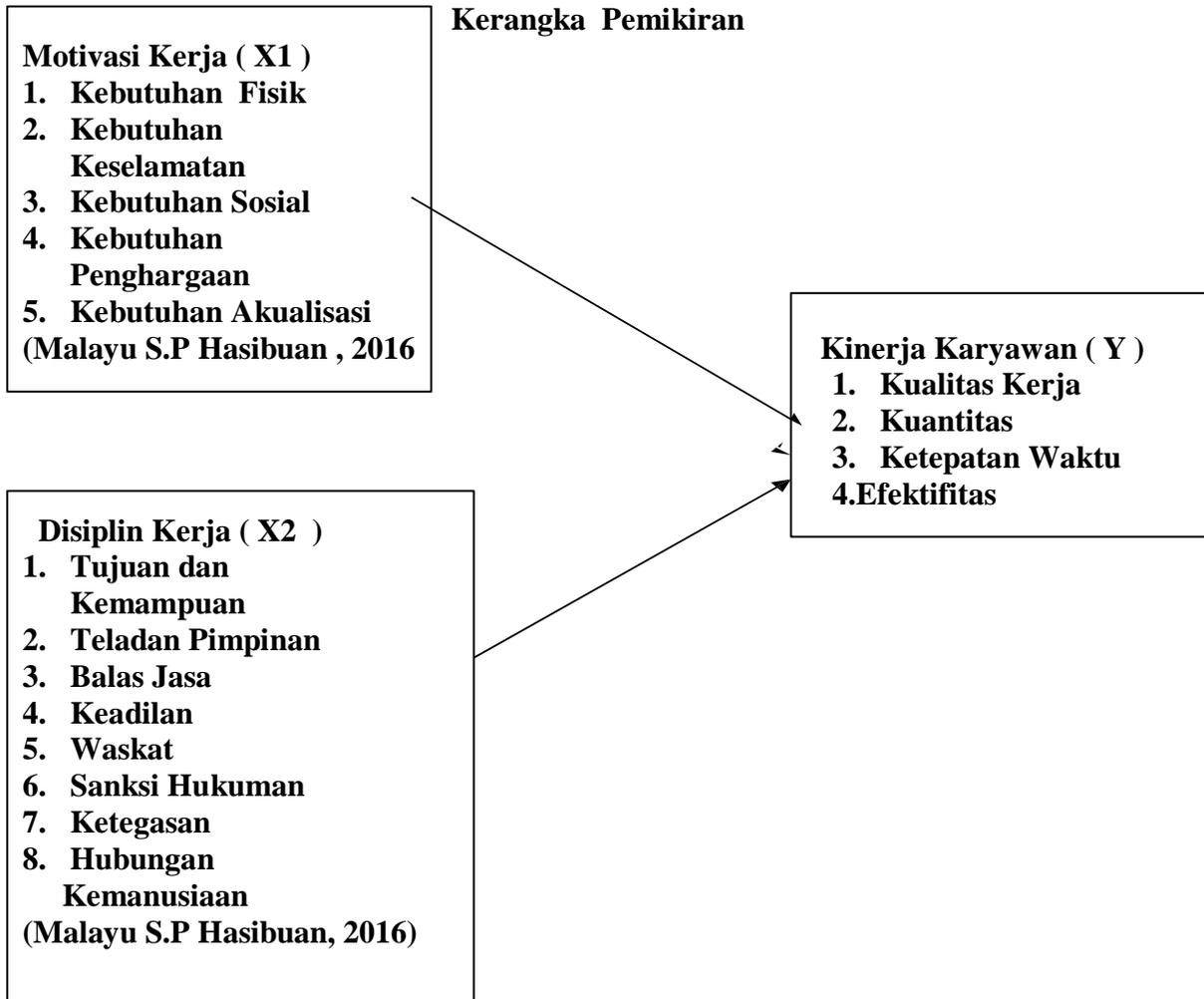
Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan sebuah penelitian. Karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel .1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Analisis
1.	Evawati Khumaedi (2016)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal Angkasa Pura II.	Bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama - sama (simultan) terhadap Y, 21 Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi menunjukkan bahwa apabila Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) ditingkatkan maka dapat menambah Kinerja Pegawai Pelayanan Kebandarudaraan (Y).	Deskriptif Kuantitatif
2.	Efrina Masdiani (2017)	Pengaruh stres dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Palembang.	Stres berpengaruh signifikan negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.	Pendekatan Statistik Parametrik
3.	Oki Agustian (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada	Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan	Deskriptif Kuantitatif

### 2.3. Kerangka Pemikiran

**Gambar .1.**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_{01} = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja ( X1 ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( Y ).  $H_{a1} \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja ( X1 ). Secara parsial terhadap kinerja karyawan ( Y ).
2.  $H_{02} = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( X2 ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( Y ).  $H_{a2} \neq 0$ , ada

pengaruh yang signifikan antara variable disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

3.  $H_{01.2} = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan.  $H_{01.2} \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### III METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No 01, Kamalaraja Atas, Baturaja Timur.

#### Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis menitikberatkan pembahasan pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja.

#### Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah secara kuantitatif. Data kuantitatif diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang. Tabulasi silang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan analisis data yaitu untuk menemukan data apa yang masih dicari, hipotesis apa yang perlu diuji, pertanyaan apa yang perlu dijawab, metode apa yang harus digunakan untuk

mendapatkan informasi baru dan kesalahan apa yang harus diperbaiki.

#### Jenis dan Sumber Data

##### Jenis Data

Menurut Mudrajad Kuncoro (2014: 145) data adalah "sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan". Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian (Umar, 2014:12) yaitu:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis. Data yang dimaksud yaitu data berdasarkan hasil wawancara mengenai identitas perusahaan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka. Data yang dimaksud yaitu data penjualan dan absensi karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja.

##### Sumber Data

Ada dua jenis sumber data (Arikunto, 2016: 172) dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara tentang hal-hal yang berhubungan dengan materi penelitian. Data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.
2. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data yang didapat dari internet dan dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan berkaitan dengan penelitian.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang karyawan yang terdiri dari 40 orang laki-laki dan 80 orang perempuan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja.

Menurut Sunyoto Danang (2012) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 120 orang karyawan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%. Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000 adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi yaitu jumlah total pelanggan PT Bentara Sinergies Multifinance

e : Nilai kritis

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0,10^2))$$

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0,01))$$

$$n = 120 / (1 + 1,2)$$

$$n = 120 / 2,2$$

$$n = 54,54 \text{ dibulatkan menjadi } 55.$$

### Teknik Analisis Data

Adapun tahapan-tahapan Analisis adalah sebagai berikut:

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson's Product Moment Coefficient r dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016), yaitu jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### 1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* adapun kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan andal. Jika Koefisien Cronbach Alpha  $\leq 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistic non-parametrik.

Uji statistic non-parametik yang digunakan adalah uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,1 maka variabel terdistribusi normal.

### Uji Linear

Menurut Sugiyono dan Susanto Agus (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

### Uji Regresi

Uji regresi adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (nilai yang di prediksi)

X1 : Variabel independen

X2 : Variabel independen

a : Konstanta

e : Residual error

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan

dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik ebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

#### 1. Uji Signifikan Variabel (Uji t)

Uji signifikan secara parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh positif atau tidakberpengaruh positif terhadap variabel terikat.

#### 2. Uji F ( Uji Signifikansi Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabelbebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-samaterhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k. Yaitu df = 55-2 =53 dimana n adalah jumlah sampel dan 2 adalah dua arah. Jadi nilai R tabel diambil pada df 53 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% ,sehingga menghasilkan nilai standar sebesar 0,265. Untuk hasil lengkapnya dari uji validitas dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

No. Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1. 1	0,515	0,265	Valid
X1. 2	0,539	0,265	Valid
X1. 3	0,553	0,265	Valid
X1. 4	0,506	0,265	Valid
X1. 5	0,595	0,265	Valid
X1. 6	0,540	0,265	Valid
X1. 7	0,551	0,265	Valid
X1. 8	0,630	0,265	Valid
X1. 9	0,682	0,265	Valid
X1. 10	0,512	0,265	Valid
X1. 11	0,570	0,265	Valid
X1. 12	0,549	0,265	Valid
X1. 13	0,430	0,265	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *corrected item total* dari setiap pernyataan yang diberikan responden > **dari nilai R tabel** yaitu 0,265 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid. Jika penyebab item tidak valid disebabkan

oleh 3 faktor : item pertanyaan yang tidak dipahami oleh responden, item pertanyaan yang kita susun tidak sesuai dengan kondisi objektif, atau responden sendiri yang menjawab serampangan ( yang menjawab dengan ragu- ragu karena mencari aman).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

No. Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,301	0,265	Valid
X2.2	0,337	0,265	Valid
X2.3	0,532	0,265	Valid
X2.4	0,634	0,265	Valid
X2.5	0,449	0,265	Valid
X2.6	0,414	0,265	Valid
X2.7	0,666	0,265	Valid
X2.8	0,714	0,265	Valid
X2.9	0,687	0,265	Valid
X2.10	0,574	0,265	Valid
X2.11	0,806	0,265	Valid
X2.12	0,639	0,265	Valid
X2.13	0,714	0,265	Valid
X2.14	0,527	0,265	Valid
X2.15	0,483	0,265	Valid
X2.16	0,619	0,265	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *corrected itemtotal* dari setiap pernyataan yang diberikan responden > **dari nilai R tabel** yaitu 0,265 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid. Jika penyebab item tidak valid disebabkan oleh 3 faktor : item pertanyaan yang tidak dipahami oleh responden, item pertanyaan yang kita susun tidak sesuai dengan kondisi objektif, atau responden sendiri yang menjawab serampangan ( yang menjawab dengan ragu- ragu karena mencari aman).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No. Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y 1	0,573	0,265	Valid
Y 2	0,409	0,265	Valid
Y 3	0,534	0,265	Valid
Y 4	0,599	0,265	Valid
Y 5	0,604	0,265	Valid
Y 6	0,643	0,265	Valid
Y 7	0,444	0,265	Valid
Y 8	0,662	0,265	Valid
Y 9	0,775	0,265	Valid
Y 10	0,706	0,265	Valid
Y 11	0,534	0,265	Valid
Y 12	0,590	0,265	Valid
Y 13	0,558	0,265	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu . Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

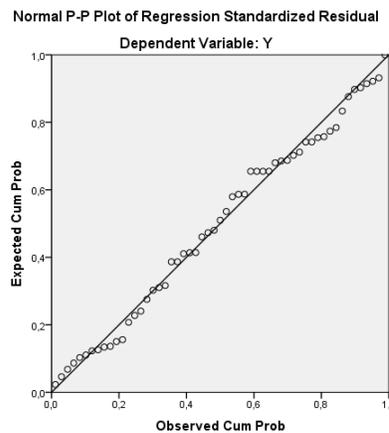
No	Variabel	C.R	Standar	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,874	0.600	Reliabel
2	Dipslin Kerja	0,899	0.600	Reliabel
3	Kinerja	0,892	0.600	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data primer yang diolah

**Uji Hasil Uji Linearitas**

Hasil pengujian linieritas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linearitas**

No	Variabel	F tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,219	Linear
2	Disiplin Kerja	0,585	Linear

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 (sig>0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier atau searah.

**Model Regresi**

**Tabel 7**  
**Model Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,325	5,914		2,760	,008					
	X1	,279	,178	,286	1,567	,123	,660	,212	,155	,292	3,426
	X2	,361	,148	,445	2,436	,018	,686	,320	,240	,292	3,426

a. Dependent Variable: Y

Terdapat 3 nilai dalam tabel 7 yang terdiri dari :

1. Constant merupakan nilai alpha dari persamaan regresi  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 +$

$\beta_2 X_2$ .

2. Sedangkan untuk baris Motivasi dan Disiplin kerja adalah koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas ( $\beta_1$  dan  $\beta_2$  dalam persamaan regresi linier).

Jadi, model regresi dalam contoh ini sebagai berikut:  $Y = 16.325 + 0.279X_1 + 0.361X_2$ .

Di interpretasikan sebagai berikut :

1.  $\alpha = 16.325$ . Artinya apabila Motivasi Kerja dan Disiplin kerja sebesar 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 16.325. Hasil ini signifikan pada alpha 5% (Lihat Kolom Sig dan Baris (Constant) pada Tabel Coefficient dari Output SPSS).
2.  $\beta_1 = 0.279$ . Artinya dengan asumsi Motivasi Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1. Satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.279. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.
3.  $\beta_2 = 0.361$ . Artinya dengan asumsi Disiplin kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan Fasilitas Kantor sebesar 1 Satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.361. Hasil ini tidak signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.

### Uji Kolerasi

**Tabel 8**  
**Uji Kolerasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,474	4,01318	,494	25,377	2	52	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dapat diketahui pada tabel diatas uji Korelasi  $R = 0,703$  atau 7,03% maka bisa dinyatakan korelasinya berat karena nilai nya lebih melewati angka 0,49 dinyatakan di tabel korelasi.

### Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukan dengan nilai *R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji R Square**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,474	4,01318	,494	25,377	2	52	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,474 atau 4,74. Hal ini berarti variasi kekuatan tidak pengaruh variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (disiplin kerja) sebesar 47,4% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Sisanya sebesar 52,6%. Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,474 atau 4,74 berarti variabel X2 (disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

### Hasil Uji T

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian Uji t ditunjukkan dengan nilai thitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji t dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,325	5,914		2,760	,008					
X1	,279	,178	,286	1,567	,123	,660	,212	,155	,292	3,426
X2	,361	,148	,445	2,436	,018	,686	,320	,240	,292	3,426

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat nilai t table 2,006 lebih besar dari t hitung , maka nilai sig nya 0,123 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel x1 (Motivasi Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel y (kinerja) Sedangkan x2 t hitung 2,436 > lebih besar t table 2,006 dengan nilai sig 0,018 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan variabel x2 disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel y (kinerja).

### 6. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Motivasi kerja dan Displin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Hasil uji f ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji f dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817,418	2	408,709	25,377	,000 <sup>b</sup>
	Residual	837,491	52	16,106		
	Total	1654,909	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat diketahui t table 3,18 dan nilai f 25,377 lebih besar dari t table 3,18 dengan sig 0,00 lebih kecil dari 0,05 jadi

dapat disimpulkan bahwa variabel x1 dan variabel x2 berpengaruh secara bersama-sama.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan uji t diketahui  $X_1$  t hitung  $1,567 <$  lebih kecil t table  $2,006$  dengan nilai sig  $0,123$  lebih besar dari  $0,05$ , Hal ini disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai thitung sebesar  $2,436$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,018$  lebih kecil dari  $0,05$ , dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar  $0,445$ , Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan atau bersama - sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui setelah uji f yang dilakukan pada peneliti bahwa t table  $3,18$  dan nilai f  $25,377$  lebih besar dari t table  $3,18$  dengan sig  $0,00$  lebih kecil dari  $0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  berpengaruh secara bersama-sama.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang

diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Pada variabel motivasi kerja masih tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Kejelasan yang dimaksud adalah berupa evaluasi. Kurangnya evaluasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik, jadi evaluasi pekerjaan harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengetahui seberapa besar efek pekerjaan terhadap perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dari evaluasi tersebut maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.
- b. Hasil analisis pada variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu juga membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Kontribusi motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini

perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan menjaga disiplin kerja dengan cara pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan dengan lebih mementingkan potensi individu, serta pengakuan kebijakan dan administrasi perusahaan agar lebih dapat meningkatkan motivasi dan tujuan perusahaan tercapai. Peran pemimpin sangat diperlukan agar menjadi contoh maupun teladan bagi para bawahannya di dalam mentaati

segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Perlunya dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan menjadi lebih disiplin dan tidak menganggap remeh kesalahan-kesalahan kecil yang dapat menjadi kebiasaan buruk. Karena sekecil apapun masalah yang timbul dari ketidak disiplin karyawan dalam bekerja dapat berpengaruh buruk terhadap karyawan tersebut dan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustian, Oki, 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Skripsi S1 Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah, Makassar.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Sanusi. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Bandung: Salemba Empat.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- COLDQUITT, Jason A., Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*
- Dr. Wirawan, MSI, Sp. A., MM., M.i, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. 2013, Jakarta. Raja Grafindo Persada. Hal.104-105
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khumaedi, Evawati, 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal Angkasa Pura II. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Masdiani, Efrina, 2017. Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Palembang. Skripsi S1 Program Studi Administrasi Niaga Politeknik Anika, Palembang.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Ma'arif, Syamsul.M and Lindawati Kartika.2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Taman Kencana.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins and Judge, 2013, *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, *Organizational Behavior, 16th edition (2016)*, New Jersey, Pearson Prentice Hall. (R&J).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.