

# PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BANGUNAN DI KOTA BATAM

Petrus<sup>1</sup>, Yvonne Wangdra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail : [pb160910283@upbatam.ac.id](mailto:pb160910283@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*The conditions in the globalization era consistently increase and ultimately influence the discipline, so that strong motivation is needed from the company to all employees so that they continue to provide maximum performance. The purpose of this study is related to the influence of discipline and motivation on the performance of the employees of PT Global Bangunan Seraya in Batam City. The quantitative type of data processed comes from the correspondent's answers regarding the questionnaire and with a total of 118 correspondents. According to the results of the study, the variables derived from discipline and motivation influence the performance variables of employees 18,42 percent and 81,58 percent of other variables. Then occurs or the presence of a positive influence derived from some variables from discipline to the performance variable of the employee with a large enough and occurs or the presence of a positive effect that comes from some variable from the motivation to the performance variable from the employee with a large enough and occurs or the influence which comes from the discipline variable and from the motivation variable simultaneously to the performance variable of the employee with a large enough.*

*Keywords: Discipline; Employee Performance; Motivation.*

---

## PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu perusahaan mampu bersaing dan bertahan lama dalam persaingan terutama ditengah pertumbuhan ekonomi yang berkembang pesat. Dunia bisnis sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi sehingga banyaknya pengusaha-pengusaha masuk dalam kontestasi bisnis dalam persaingan yang terbuka lebar. Kinerja karyawan harus semakin meningkat guna memenangkan atau mempertahankan posisinya perusahaan dalam persaingan pasar sehingga perlu adanya strategi manajemen yang tepat. Pengelolaan dan pengembangan kegiatan usaha oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah sebuah eminensi selain dari teknologi yang digunakan dan infrastruktur pendukung alat bantu perusahaan (Budiman et al., 2019: 322).

Suatu hal penting yang dibutuhkan oleh perusahaan yang di mana merupakan subjek dan objek dalam perusahaan ialah sumber daya manusia atau biasa disebut tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara mengatur hubungan dan fungsi yang dimiliki oleh individu dan juga digunakan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan (Septiasari, 2017).

Pernyataan ini didukung oleh (Rumondor et al., 2016: 255) yang menyatakan Sumber daya manusia ialah faktor utama dalam suatu perusahaan. Tenaga manusia digunakan sebagai aspek yang mengelola teknis agar setiap sasaran-sasaran perusahaan terpenuhi.

Dijelaskan secara singkat bahwa kedisiplinan merupakan sebuah sikap atau perilaku dari

seseorang. Hal tersebut menyebabkan penurunan tingkat kinerja karyawan. Maka dari itu kedisiplinan mempengaruhi seluruh kegiatan perusahaan yang dijalankan untuk dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Selain kedisiplinan, motivasi pun menjadi bagian dari hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi atau dorongan dapat berasal dari internal maupun eksternal dari sebuah perusahaan. Motivasi memberikan sebuah semangat bagi seorang karyawan supaya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan seksama. Motivasi dapat berupa pemberian kompensasi seperti tunjangan, tingkatan karir, dan penghargaan.

Salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan perintah, peran, dan standar tertentu yang harus dipenuhi atas bidang yang dijalani pada suatu periode merupakan pengertian dari kinerja. Masing-masing pribadi yang ada dalam sebuah perusahaan sangat menentukan suasana dan kinerja usaha tersebut. Hal tersebutlah yang membuat pertumbuhan suatu usaha didasarkan pada kebutuhan akan prestasi kerja atas kinerjanya (Apandi, 2019)

Salah satu tanggung jawab pemberi kerja kepada pekerja ialah sebuah kompensasi berupa tunjangan, tingkatan karir dan penghargaan. Tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan berupa tunjangan jabatan, tunjangan anak istri, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi atau yang paling umum adalah tunjangan hari raya. Selain itu, karyawan akan memiliki motivasi untuk

mencapai sasaran karir. Dalam hal ini karyawan akan bekerja secara optimal untuk mencapai posisi lebih tinggi yang sedang diinginkan. Setelah adanya prestasi kerja yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan perusahaan maka perusahaan akan memberikan penghargaan berupa bonus atau jatah cuti kepada karyawan (Marliani, 2016: 70).

PT. Global Bangunan Seraya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor bahan bangunan. Yang berhubungan langsung dengan konsumen. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 25 November 2014 ini berlokasi di Komplek Citra Buana Centre Park I no. 2 Kampung Seraya, Batam. Dan perusahaan tersebut sudah berhasil melakukan perkembangan yang cukup besar sehingga sampai dengan saat ini PT Global Bangunan Seraya terus dapat bertahan hingga saat ini. Melalui kepercayaan dari setiap konsumen yang ada. PT Global Bangunan Seraya terus berusaha untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik dan memberikan kepuasan kepada konsumen.

Ditemukan dari hasil observasi, terdapat masalah yang terjadi pada PT. Global Bangunan Seraya yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan kurangnya sikap disiplin dari karyawan yang dimana karyawan bekerja diluar dari peraturan yang tersedia oleh perusahaan seperti tidak masuk kerja. Dalam hal kebijakan dan aturan perusahaan masih kurang menegakkan aturan-aturan yang di tetapkan perusahaan.

Hal tersebut mengakibatkan karyawan sering tidak masuk kerja akibat tidak adanya sanksi yang tegas yang dapat memberatkan karyawan tersebut. Selain itu juga kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa insentif maupun penghargaan, menjadi salah satu alasan kinerja karyawan mengalami penurunan. Perusahaan tidak memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat karyawan untuk dapat bekerja dengan baik serta memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu juga penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan. Hal yang menyebabkan penurunan jumlah penjualan adalah berkurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi yang menyebabkan penurunan penjualan adalah penurunan *persentase insentif*. *Insentif* yang diharapkan oleh *marketing* tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. *Insentif* yang pada awalnya berupa 1% dari total penjualan setiap *marketing*, mengalami penurunan menjadi 0,5%. Penurunan kinerja ini merupakan kebijakan dari perusahaan.

Kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan suatu perusahaan. Kerap kali karyawan bekerja dengan setengah hati dan tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya, seperti pada bidang *marketing*, kinerja karyawan pada bagian *marketing* sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan (Kudsi et al., 2018: 86).

Setelah menjelaskan mengenai beberapa masalah yang terjadi diperusahaan PT. Global Bangunan Seraya mengenai kedisiplinan dari karyawan dan juga motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut yang menjadikan tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Seraya. Kemudian, pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Seraya. Serta untuk mengetahui pengaruh dari kedisiplinan dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Seraya.

## KAJIAN TEORI

### 2.1. Kedisiplinan

Cerminan dari dipenuhi tanggung jawab oleh pekerja atas pekerjaan yang dijalannya merupakan kedisiplinan kerja yang optimal. Manajemen berupaya mengarahkan bawahannya untuk memiliki sikap disiplin yang baik. Apabila pekerja disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, maka manajer dinyatakan berhasil dalam hal koordinasi proporsional. Suatu sikap dikatakan disiplin apabila karyawan mematuhi aturan jam masuk kerja, melaksanakan segala pekerjaan sesuai standar, mematuhi peraturan yang ditetapkan dan norma sosial lain yang diberlakukan oleh perusahaan (Arda, 2017: 50).

Disiplin kerja ialah segala hal yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengatur cara-cara berkomunikasi guna terjadinya perubahan dalam hal aksi dan perbuatan yang ditunjukkan karyawan. Disiplin dapat dikatakan sebagai sikap hormat, sikap tunduk otoritas, patuh, dan taat atas aturan yang diberlakukan pada perusahaan bersangkutan. Disiplin adalah sikap dimana karyawan mampu untuk menjalankan dan tidak menangkalkan untuk menjalankan sanksi yang diberikan apabila adanya kelalaian yang dilakukan oleh karyawan atas tanggung jawab dan otoritas yang dimilikinya. (Pattynama et al., 2016: 44)

Berikut indikator dari variabel kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan : (Pratama, 2016:136; Syafrina, 2017:56)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukum
5. Ketegasan
6. Lokasi dan tempat tinggal

Dari beberapa pernyataan dan pendapat yang sudah dijelaskan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan tindakan dan sikap seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas yang diberikan, tindakan kedisiplinan mengenai ketepatan waktu dan juga melaksanakan tugas dengan baik.

### 2.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasil dari perilaku seseorang karena adanya pendorong atau

pemenuh harapan. Terdapat faktor yang menjadi esensi bagi seorang untuk memperoleh apa yang menjadi sasarannya yang terlihat dari perilaku yang ditunjukkannya. Faktor yang dimaksud pada pernyataan sebelumnya adalah motivasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan yang menghasilkan berbagai aksi guna memperoleh sesuatu yang menjadi sasaran atas kegiatan yang dilakukan (Rumondor et al., 2016: 255).

Secara general, motivasi merupakan hal-hal yang menjadi daya pendorong terciptanya perilaku yang mengarah pada suatu intensi yang muncul. Berhubungan dengan yang sudah diungkapkan sebelumnya, motivasi ialah perilaku yang dihasilkan karena adanya rangsangan yang lahir dari diri pribadi masing-masing. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan menjadi suatu kondisi dimana para pribadi berkeinginan untuk menghasilkan suatu perilaku guna mencapai harapan tertentu yang berasal dari dalam diri masing-masing pribadi lepas pribadi. Motivasi terlahir dari dalam maupun luar (Sidanti, 2015: 48).

Berikut adalah indikator dari motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan : (Herman, 2017: 35; Pratama, 2016:135)

1. Kondisi kerja
2. Perencanaan kerja
3. Instruksi kerja
4. Pengawasan
5. Penghargaan
6. Aktualisasi diri

Dari beberapa pernyataan dan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan dorongan yang berasal dari luar dan juga dalam diri seseorang. Sehingga memberikan pengaruh kepada setiap tindakan yang dilakukan terkait dengan usaha dalam mencapai tujuan.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah bukti dari segi mutu dan volume yang telah dihasilkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam pemenuhan setiap kewajibannya sesuai dengan perannya masing-masing. Kinerja dapat didefinisikan sebagai bukti nyata akan etos kerja yang telah dilakukan oleh pekerja karena mengikuti proses manajemen organisasi baik sebagian maupun menyeluruh serta dilihat dari sudut pandang mutu dan volumenya (Budiman et al., 2019: 323).

Kinerja karyawan ialah rasa puas yang terjadi karena pekerja menunjukkan hasil yang responsif dan inovatif. Produktivitas organisasi dalam bekerja adalah kunci keberhasilan perusahaan yang dihasilkan karena terpenuhinya rasa puas diantara para karyawannya (Arda, 2017: 53).

Berikut adalah indikator dari kinerja karyawan : (Kudsi et al., 2018: 37; Pratama, 2016: 136)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

### 5. Kemandirian

### 6. Komitmen organisasi.

Dari beberapa pernyataan dan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menjalankan kewajiban dengan baik, dan memberikan yang terbaik dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

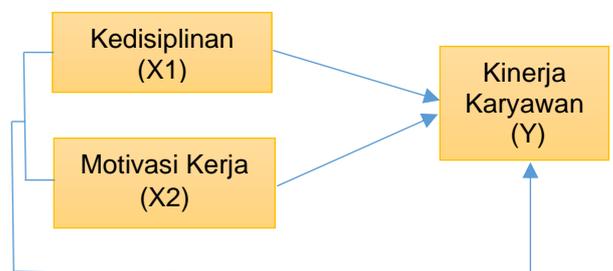
Dari hasil pelaksanaan kegiatan penelitian oleh (Arda, 2017), diketahui bahwa terdapat atau adanya hubungan yang berasal dari variabel keputusan dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, analisis ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Yang dimana hasil koefisien determinan adalah sebesar 22% berpengaruh, sedangkan 78% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Rumondor et al., 2016), diketahui bahwa terdapat atau adanya hubungan yang berasal dari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Budiman et al., 2019), diketahui bahwa terdapat atau adanya hubungan yang berasal dari kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. analisis ini menggunakan analisis regresi berganda. Yang dimana hasil koefisien determinan adalah sebesar 18,42% berpengaruh, sedangkan 81,58% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian selanjutnya dilaksanakan oleh (Ardiana, 2017), diketahui bahwa terdapat atau adanya hubungan yang berasal dari motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. analisis ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Yang dimana hasil koefisien determinan adalah 80,6% berpengaruh, sedangkan 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 2.5. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran  
( Sumber : Data Penelitian 2020 )

### 2.6. Hipotesis

Berikut penjelasan dari isi pernyataan yang terdapat dalam hipotesis penelitian yaitu :

H1: Terdapat atau adanya pengaruh secara parsial dari kedisiplinan kepada kinerja karyawan pada PT Global Bangunan Seraya

- H2: Terdapat atau adanya pengaruh secara parsial dari motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Bangunan Seraya
- H3: Terdapat adanya pengaruh secara simultan dari motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Bangunan Seraya

## METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada PT Global Bangunan Seraya dengan keterangan lengkap yaitu : Komplek Citra Buana Centre Park I no. 2 Kampung Seraya, Batam. Penelitian ini merupakan studi kasus, yaitu penelitian kuantitatif mengenai regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data jenis statistik yaitu aplikasi SPSS versinya yang 23.

## HASIL PEMBAHASAN

### 4.1. Profil Responden

Pelaksanaan dari kegiatan penelitian memiliki total 118 responden dengan jumlah koresponden paling tinggi berasal dari laki laki yaitu 73 dengan persentase 61,9 persen dan koresponden perempuan sebanyak 45 dengan persentase 38,1 persen. Kemudian berdasarkan usia koresponden berusia 15 – 25 tahun sebanyak 68 dengan persentase 57,6 persen, Usia 26 – 35 tahun sebanyak 39 dengan persentase 33,1 persen, usia 36 – 45 tahun sebanyak 6 dengan persentase 5,1 persen, dan terakhir untuk usia diatas 45 tahun sebanyak 5 dengan persentase 4,2 persen. terakhir sesuai dengan lama kerjanya terdapat karyawan yang sudah bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 30 dengan persentase 25,4 persen, lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 47 dengan persentase 39,8 persen, lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 26 dengan persentase 22,1 persen, terakhir untuk lama berkerja diatas 5 tahun sebanyak 15 dengan persentase 12,7 persen.

### Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Kualitas

seluruh pernyataan dikatakan valid, dikarenakan korelasi *pearson product moment* atau nilai  $r$  hitung yang telah dilakukan pengujiannya menunjukkan nilai lebih besar dari  $r$  tabel yakni 0,1809. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan yang telah diberikan sudah berdasarkan keadaan responden yang ada dan menggambarkan adanya perbedaan pendapat dari responden. Sehingga data tersebut sudah dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas variabel kedisiplinan dan motivasi kerja pada penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat dipercaya karena memiliki nilai  $\alpha$  lebih besar dari  $r$  tabel.

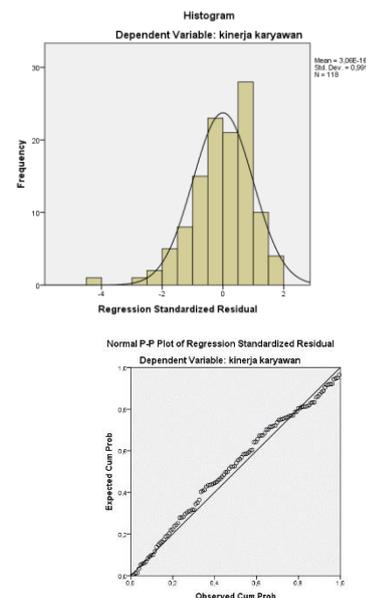
### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan guna menelaah setiap pernyataan yang telah ditemukan berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas data menggunakan diagram histogram

untuk menjelaskan atau mendeskripsikan kondisi dari responden. Dengan menggunakan metode penelitian survei dengan tujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan terkait variabel kedisiplinan dan variabel motivasi dan variabel jenis terikat pada penelitian ini.

Proses tahapan ini dimulai dengan pengumpulan data yang akan diolah dalam penelitian, dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada koresponden penelitian dan sampel dari penelitian ditentukan melalui penggunaan cara *sampling* jenuh dengan total sampel sebanyak 118 responden. Dalam pelaksanaan kegiatan analisis dan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Uji normalitas dengan menggunakan histogram dan *P-Plot* dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2** Histogram dan Grafik P-Plot  
( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

Terlihat dari gambar 4.1, kurva histogram diatas menunjukkan data tidak berdistribusi normal, hal ini dikarenakan terdapat data outliers yang dimana merupakan data yang menyebar jauh dan tidak mengikuti garis diagonalnya. Adanya data outliers ini akan membuat analisis terhadap serangkaian data menjadi bias, atau tidak mencerminkan fenomena yang sebenarnya. Dapat dilihat pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kiri. bagaimanapun data outliers tetap harus dimasukkan dalam analisis ini karena memang fakta di lapangan adalah demikian. Dan pernyataan ini ditandai dengan adanya instabilitas karena kategori yang ditentukan oleh peneliti dari lama bekerja yang belum memadai atau jangka waktu bekerja yang cenderung pendek sehingga responden dalam memberikan jawaban belum memiliki nilai yang persisten. Jawaban sementara dari peneliti atas fenomena yang ditunjukkan pada uji histogram ialah adanya peluang dari banyaknya kategori data yang mengontrol variabel supaya terarah.

Apabila ditemui titik-titik pada diagram normal *P-plot Regression* menyebar mengikuti garis diagonal, maka dapat dinyatakan data telah berdistribusi normal. memperlihatkan penyebaran titik-titik yang berada pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* ada di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Data yang telah diperoleh diuji kembali dengan rumus statistik *One – Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari *One – Sample Kolmogorov-Smirnov* berupa angka sehingga lebih akurat dalam pemberian hasilnya sehingga mencegah adanya pengambilan kesimpulan yang berbeda ketika hanya melihat menggunakan gambar dan grafik.

**Tabel 1** Hasil Uji *Kolmogorov – Smirnov*

<b>N</b>		<b>Unstandardized Residual</b> 118
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	,0000000
<i>Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Std. Deviation</i>	5,77295599
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,071
	<i>Positive</i>	,046
	<i>Negative</i>	-,071
<i>Test Statistic</i>		,071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

Terlihat dari hasil diatas, ditarik sebuah kesimpulan hasil pengujian *kolmogorov – smirnov* dengan nilai 0,200, sehingga menuju pada sebuah konklusi bahwa uji *kolmogorov – smirnov* berdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan ditemukannya nilai signifikansi yang telah melebihi probabilitas kesalahan yaitu 5% dan dikatakan bahwa antar variabel telah seimbang tidak ada yang kalah dan mengalahkan.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi yang sewajarnya terjadi ialah nilai kolerasi antar variabel independen yang diperhitungkan menghasilkan nilai tolerance berjumlah lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variante Inflation Factor* yang sewajarnya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 2** Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Model</b>	<b>Collinearity Statistics</b> <b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1 ( <i>Constant</i> )		
kedisiplinan	,709	1,410
motivasi	,709	1,410

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang dijabarkan diatas dapat diketahui tidak ada penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yang dimana dapat dilihat dari  $VIF < 10$ . Uji multikolinearitas menunjukkan variabel independen yang diuji oleh peneliti dinyatakan tidak saling berkolerasi yang berarti variabel kedisiplinan tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja. Sehingga data tersebut dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian dan melaksanakan uji hetetoskedastisitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mampu menunjukkan kondisi tidak adanya persamaan varian dari residual

pada setiap penelitian dengan variabel yang ada. Uji heteroskedastisitas memiliki kegunaan untuk menelaah terdapatnya keabsolutan seluruh observasi yang dilakukan. Model regresi yang berterima wajar adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai probabilitasnya mempunyai nilai sig lebih besar dari nilai alpha yang ditentukan (0.05) maka dinyatakan penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas begitupun sebaliknya. Peneliti menggunakan metode Glejser atau uji Park Gleyser untuk membuktikan hal ini.

**Tabel 3** Hasil Uji Hetetoskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		
<b>Model</b>		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	( <i>Constant</i> )	6,250	3,163		1,976	,051
	kedisiplinan	,051	,088	,064	,580	,563
	motivasi	-,082	,065	-,137	-1,250	,214

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

Terlihat dari tabel 4.13, ditarik sebuah kesimpulan bahwa taraf signifikan variabel kedisiplinan ( X1 ) bernilai 0,563 dan variabel motivasi ( X2 ) bernilai 0,214 sehingga dapat dipastikan data yang telah diteliti tidak terjadi gejala hetetoskedastisitas. Hal ini ditegaskan nilai signifikan variabel independen telah melebihi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian dimana terdapat kesamaan varian dan data yang digunakan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

**Uji Pengaruh Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3 Hasil Uji Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
1	(Constant)	25,849	5,065	5,104	,000
	kedisiplinan	,319	,140	,232	,025
	motivasi	,217	,105	,212	,040

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasarkan pengolahan data pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25,849 + 0.319 + 0,217 + e$$

**Analisis Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,390 <sup>a</sup>	,152	,137	5,823

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

Terlihat pada tabel 4.15, ditemukan bahwa nilai *R square* sebesar 0,152. Dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki kolerasi terhadap kinerja karyawan dengan presentase 15,2 % sedangkan 84,8 % adalah variabel lainnya yang dari jenis lainnya seperti harga, kualitas produk, kualitas pelayanan, citra dari merek yang tidak diambil dan dilakukan pengujiannya oleh peneliti.

**Uji Hipotesis Pengujian Secara Parsial ( Uji T )**

**Tabel 5 Pengujian Secara Parsial ( Uji T )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Peneliti wajib menemukan hubungan linear atas variabel independen dan variabel dependen sehingga digunakan sebuah analisis yang biasa disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan setelah beberapa asumsi pengujian sebelumnya telah terpenuhi sehingga menunjukkan hasil yang terbaik. Ditentukan oleh peneliti, variabel bebas yang diikutsertakan untuk diuji, yakni kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga ditemukan hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda, yakni :

Hasil bisa diperoleh setelah data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS, sebagai berikut :

Analisis determinasi berguna mencari besaran persentase kemampuan variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. *Output Model Summary* mencerminkan hasil uji R<sup>2</sup>, sebagai berikut :

Uji t untuk membuktikan hasil dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelum bahwa dalam model regresi variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi) secara parsial atau terpisah memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam uji t (parsial) ini ditentukan derajat signifikan 0,05 dengan patokan apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Terlihat dari hasil yang didapatkan karena adanya pengolahan data yang dilakukan peneliti menggunakan uji T, sebagai berikut :

1	(Constant)	25,849	5,065		5,104	,000
	kedisiplinan	,319	,140	,232	2,276	,025
	motivasi	,217	,105	,212	2,076	,040

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

Data pada tabel 4.16, memberikan sebuah hasil bahwa variabel kedisiplinan mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar  $2,276 > t$  tabel yakni  $1,98063$  dan nilai signifikan yang ditemukan sebesar  $0,025 < 0,05$ . Ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian

hipotesis pertama diterima. Apabila kedisiplinan dari perusahaan ditingkatkan maka kinerja dari karyawan juga akan mengalami peningkatan dan berlaku sebaliknya.

### Pengujian Secara Simultan ( Uji F )

Uji F dilakukan agar terjawabnya hipotesis ketiga mengenai variabel independen yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Secara spesifik dalam penelitian ini, uji F memiliki peran untuk menelaah adanya pengaruh antara kedisiplinan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil yang ditunjukkan untuk membuktikan hal ini :

**Tabel 6** Pengujian Secara Simultan ( Uji F )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697,391	2	348,696	10,284	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3899,261	115	33,907		
	Total	4596,653	117			

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

( Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2020 )

Berdasarkan tabel 4.17, ditunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada  $F$  hitung sebesar  $10,284 > F$  tabel  $3,08$  serta pada nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan dan juga motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pulak sebaliknya.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Bangunan Di Kota Batam

Hasil dari uji T dengan hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu hasilnya adalah  $2,276 > 1,98063$  dan nilai  $sig$   $0,25 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa perhitungan uji  $t$  signifikan dan berarti pernyataan  $H_1$  yang dimana menyatakan variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima serta  $H_0$  ditolak dengan nilai koefisien variabel sebesar  $0,319$  yang berarti apabila variabel kedisiplinan mempunyai nilai 1 poin atau 1 % sehingga akan memberikan kenaikan nilai pada kinerja karyawan sebesar  $0,319$  begitu pula sebaliknya. Nilai ini terutama untuk variabel kedisiplinan memiliki nilai yang positif, artinya ditemui ikatan positif antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan yang artinya kedisiplinan dan kinerja karyawan berjalan searah dimana apabila nilai kedisiplinan mengalami

kenaikan maka nilai kinerja karyawan juga mengalami kenaikan. Dapat dijelaskan bahwa sikap kedisiplinan yang optimal dari para karyawan berupa masuk kerja dan apabila tidak masuk kerja diharuskan adanya keterangan yang pasti seperti sakit serta hasil karena menaati setiap aturan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja dan tingkat keberhasilan guna memenuhi setiap hal yang menjadi sasaran perusahaan. Selaras dengan riset yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendati memberikan hasil bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Sabaruddin & Marissa, 2018: 18). Memiliki kesamaan hasil dari penelitian yang penulis lakukan yaitu kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Bangunan Di Kota Batam

Hasil dari uji T dengan hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu hasilnya adalah  $2,076 > 1,98063$  dan nilai  $sig$   $0,04 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa perhitungan uji  $t$  signifikan dan berarti pernyataan  $H_2$  yang dimana menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan  $H_0$  ditolak dengan nilai koefisien variabel sebesar  $0,217$  yang berarti apabila variabel motivasi memiliki nilai 1 poin atau

1 % maka akan memberikan kenaikan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,217 begitu pula sebaliknya. Nilai ini terutama untuk variabel motivasi memiliki nilai yang positif, artinya ditemukan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan yang artinya motivasi dan kinerja karyawan berjalan searah dimana apabila nilai motivasi mengalami kenaikan maka nilai kinerja karyawan juga mengalami kenaikan.

Dapat dikatakan bahwa motivasi memberikan dampak yang baik dari hasil pekerjaan yang ditunjukkannya. Motivasi berupa pemberian insentif yang tinggi serta pemberian bonus akan memberikan karyawan rasa sadar dan mengerti setiap tanggung jawab yang dimilikinya sesuai dengan perannya di dalam sebuah perusahaan sehingga berbanding lurus dengan kinerjanya. Selaras dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor menyatakan bahwa Motivator dan hygiene faktor keduanya memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank BNI Syariah (Dyah et al., 2017: 110). Memiliki kesamaan hasil dari penelitian yang penulis lakukan yaitu motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Bangunan Di Kota Batam.**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kualitas kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) yang dipertegas dari nilai F hitung yang melebihi nilai F tabel yaitu  $10,284 > 3,08$ . Dengan kedisiplinan yang baik berupa pemberian sanksi tegas bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan juga pemberian motivasi seperti memberikan insentif lebih tinggi atau pemberian bonus hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan bekerja lebih baik dan juga lebih giat. Selaras dengan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado ) menyatakan bahwa Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado (Budiman et al., 2019: 330). Memiliki kesamaan hasil dari penelitian yang penulis lakukan yaitu kedisiplinan dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Setelah adanya hasil analisa dan pengujian data yang dilakukan pada bagian sebelumnya, ditarik sebuah kesimpulan, yakni:

1. Kedisiplinan ( X1 ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( Y ) pada PT Global Bangunan Seraya.

2. Motivasi ( X2 ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( Y ) pada PT Global Bangunan Seraya.
3. Kedisiplinan ( X1 ) dan motivasi ( X2 ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( Y ) pada PT Global Bangunan Seraya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apandi, R. (2019). *Nim :212015090 ' universitas muhammadiyah palembang fakultas ekonomi dan bisnis 2019*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.  
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO). *Jurnal EMBA*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dyah, perwita atika, Rita, N., & Joko, A. (2017). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT . BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG JAKARTA BARAT DAN BOGOR. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 102–112. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.1.102>
- Herman, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torindo Internusa Batam. 1993*, 33–41.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85.  
<https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Repa, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 4(1), 514–523.
- Pratama, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastranos Boyolali. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(2).  
<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, jantje L. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN,

MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANWIL DJEN KEKAYAAN NEGARA  
SULUTTENGGOMALUT. *Jurnal EMBA*,  
4(2), 254–264.

- Sabaruddin, & Marissa. (2018). PENGARUH  
KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR UPTP BALAI  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS  
KENDARI. *JURNAL MEGA AKTIVA*, 7(1),  
11–19.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas  
Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan  
Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi  
Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang  
Sekretariat dan Bidang Industri). *EJournal  
Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja,  
disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap  
kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat  
dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9,  
10.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka  
Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau  
Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–  
12.

m-Transfer

Send

Bank:

009 - BNI

Ke Rekening Tujuan:

0778899068 - - LPPM UNIVERSITAS PUTERA  
BATA

Jumlah

50000

Dari Rekening

8335

m-Transfer

m-Transfer :  
BERHASIL  
21/07 10:15:03  
009 - BNI  
0778899068  
- LPPM UNIVERSITAS PUTERA  
BATA  
Rp 50,000.00

OK