

PENGARUH MOTIVASI KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA. TBK MARGOYOSO  
SURABAYA UTARA

*by* Ratna Tri Widiasari

---

FILE	JURNAL_1.PDF (336.03K)	WORD COUNT	3440
TIME SUBMITTED	17-JUL-2020 08:49AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	21416
SUBMISSION ID	1358447513		

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA.TBK MARGOYOSO  
SURABAYA UTARA**

**Ratna Tri Widyasari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [ratnatws123456789@gmail.com](mailto:ratnatws123456789@gmail.com)

**ABSTRAK**

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh dari Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara . Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa apakah terdapat suatu pengaruh maupun hubungan dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara.

Populasi yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Telkom Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara. Sebanyak 76 orang. metode pengumpulan data yang dipakai adalah dengan menyebar kuisioner dan tehnik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas dan analisis regresi linear berganda uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F.

Hasil hipotesis Uji t menunjukkan variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara persial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05%.

Hasil hipotesis Uji F menunjukkan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan Nilai  $F_{hitung} (42,399) > F_{tabel} (3,12)$ .

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwasanya Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Saran yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan tetap menjadi perhatian diperusahaan tersebut.

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

### **ABSTRACT**

The problem examined in this study is whether there is an influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT.Telkom Indonesia.Tbk Margoyoso, North Surabaya. This study aims to prove and analyze whether there is an influence or relationship between work motivation and work discipline partially or simultaneously on the performance of employees at PT.Telkom Indonesia.Tbk Margoyoso, North Surabaya.

The targeted population in this study is the employees of PT. Telkom Indonesia. TB Margoyoso, North Surabaya. A total of 76 people. the data collection method used is by distributing questionnaires and data analysis techniques used are validity test, reliability test and multiple linear regression analysis the hypothesis test used is the t test and the F test.

Hypothesis test results of the t test showed that variable work motivation and work discipline had a significant influence on employee performance because it had a significant value smaller than 0.05%.

The results of the F Test hypothesis show the variables of Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant influence on Employee Performance can be seen from the sig value of 0,000 <0.05 and the value of Fcount (42.399)> Ftable (3.12).

The conclusions in this study indicate that work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Suggestions related to this research are Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance remains a concern in the company.

**Keywords :** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan untuk terus melakukan baik dari sisi penyelenggaraan manajemennya maupun sumber daya manusianya untuk lebih profesional.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. menurut Widyaningrum (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai diukur dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, dan kualitas pribadi pegawai. Sedangkan Malik dan Ghafoor (2011) dalam Golung

(2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya tergantung pada banyak faktor seperti motivasi kerja pegawai, kepuasan pegawai, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, struktur organisasi dan lain-lain. baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. jika karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik. kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan. oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut buhler (2007;216-218) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam motivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama seefektif.

Disiplin berpengaruh apabila disiplin sudah terpenuhi maka menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi . Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Edy sutrisno(2009:86) . (Darmawan, 2013:41). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Holil & Sriyanto, 2011:12).

Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi

karyawannya(Cottinger,2003). atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000). setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam mengikuti peraturan. walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang ditetapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. menurut Sutrisno(2009) motivasi kerja adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil maksimal. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko(2000:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi kerja maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara adalah perusahaan informasi dan telekomunikasi serta penyedia jasa dan jaringan Telekomunikasi secara lengkap di

Indonesia<sup>2</sup>. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan komunikasi lainnya termasuk Interkoneksi jaringan telepon, multimedia, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirkuit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP. Perusahaan yang memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan service (TIMES). Di kawasan regional ini telah mendominasi lebih dari 60 persen pangsa pasar broadband Indonesia. Artinya Telkom sudah memiliki lebih dari 19 juta pelanggan broadband. Telkom memiliki kapasitas gateway internet lebih dari 106,4 Gbps. Perusahaan ini selalu berusaha memastikan kecukupan gateway internet guna memenuhi kebutuhan konsumen baik dari fixed broadband maupun mobile broadband.

Telkom berfokus pada layanan TIMES dan berkomitmen memelopori masyarakat digital di Indonesia. Telkom mempunyai grand strategy menuju sustainable competitive growth dengan sasaran pertumbuhan organik meliputi layanan konsumen, layanan enterprise, dan layanan wholesale dan internasional, yang didukung oleh 10 juta sambungan POTS dan 5 juta sambungan Speedy. Serta pertumbuhan inorganik yang diraih dengan pengembangan bisnis baru,

pengelolaan portofolio strategis, serta membangun sinergi antara perusahaan dan entitas anak perusahaan.

Dalam jangka panjang Telkom akan terus berinovasi guna meningkatkan pendapatan perusahaan di tengah-tengah persaingan bisnis yang semakin sengit. Perusahaan berencana untuk mengembangkan usaha kecil dan menengah menjadi perusahaan dengan skala besar serta meluncurkan produk-produk baru melalui kerjasama dengan mitra perusahaan. Kerja keras yang dilakukan Telkom terbukti dengan meningkatnya jumlah pelanggan broadband hingga mencapai 10,5 juta pelanggan tercatat pada 31 Desember 2011. Angka ini meningkat sebesar 64,3%. Peningkatan juga terjadi pada layanan seluler yang naik hingga mencapai 107 juta pelanggan atau naik sekitar 13,8%., Telkom juga berkembang melalui anak perusahaan antara lain PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel), PT Multimedia Nusantara (Metra), PT Telekomunikasi Indonesia International (TII/Telin), PT PINS Indonesia (PINS/Pramindo), PT Infomedia Nusantara (Infomedia), PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel/Dayamitra), PT Indonusa Telemedia (TelkomVision), PT Graha Sarana Duta (TelkomProperty/GSD), dan PT Napsindo Primatel Internasional

(Napsindo). Pada pertengahan tahun 2013, Telkom Grup akan membangun Device-Network-Application (DNA) guna melahirkan teknologi broadband dengan kualitas baik di Indonesia. Dengan ini nantinya Telkom akan membawa negara Indonesia menjadi negara maju dalam teknologi informasi di dunia melalui teknologi broadband-nya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018:7) menyatakan bahwa pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survey yang disebarkan ke sampel penelitian dan analisis menggunakan teknik analisis statistic. Data yang dihasilkan berhubungan dengan angka atau *scoring*. Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena bentuk hubungan antar variable yang diajukan.

### **Jenis Data**

Data adalah sekumpulan keterangan yang dapat menjelaskan sesuatu Menurut Dedy Kuswanto (2012:19) jenis data yang digunakan yaitu Data Kuantitatif.

#### a) Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan sehingga data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis secara statistik. Data kuantitatif diperoleh dari penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Margoyoso Surabaya Utara.

### **Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Sumber data primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Data diperoleh secara langsung dari responden penelitian dengan cara mengisi kuesioner yang dapat dari responden yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi, 2006:130). sedangkan menurut Sugiyono (2005:55) populasi didefinisikan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 76 di PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA.TBK MARGOYOSO SURABAYA UTARA Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi,2006:131).sumber-sumber tertulis lainnya.

### Metode Analisis Data

Metode analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data dengan menggunakan data SPSS 20. Alat untuk menguji data tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis yaitu:

Analisis Regresi Linier Berganda , Uji instrument terdiri dari ( Uji Validitas ,Uji Reliabilitas ), Analisis Data terdiri dari ( Uji Normalitas Data, Uji asumsi klasik ), Uji asumsi Klasik terdiri dari ( Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas data untuk variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas

dan variabel kinerja kerja (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menggunakan analisis software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Pada kasus ini (df) dapat dihitung  $76 - 2 = 74$  dengan alpha 0,05, didapat r tabel sebesar 0,2257.

Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item- total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Adapun perhitungan uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS 20 dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Item pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,407	0,2257	Valid
	X1.2	0,582	0,2257	Valid
	X1.3	0,465	0,2257	Valid
	X1.4	0,475	0,2257	Valid
	X1.5	0,670	0,2257	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,556	0,2257	Valid
	X2.2	0,658	0,2257	Valid
	X2.3	0,441	0,2257	Valid
	X2.4	0,352	0,2257	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,609	0,2257	Valid
	Y1.2	0,671	0,2257	Valid
	Y1.3	0,710	0,2257	Valid
	Y1.4	0,687	0,2257	Valid
	Y1.5	0,571	0,2257	Valid



### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Bukti pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Instrumen yang dikatakan reliabel yaitu instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari koresponden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan reliabel bila nilai **Cronbach's alpha** >  $r_{tabel}$ .

Variabel	Cronbach's Alpha	RTabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,683	0,2257	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,631	0,2257	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	0,2257	Reliabel

Dari keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, Cronbach's Alpha pada variabel X1, X2 dan variabel Y > 0,2257. Dengan demikian data dari sampel penelitian ini termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

dan analisis selanjutnya.

## 4.4 Analisis Data

### 4.4.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57818107
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.058
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

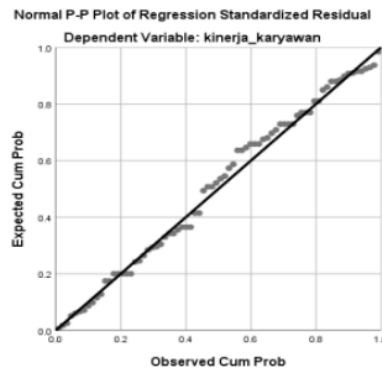
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian

Uji Normalitas juga dapat diketahui melalui metode P-Plot Of Regression sebagai berikut:



Dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot of regression standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan garis diagonal dari kiri bawah ke atas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.641	2.732			3.163	.002		
	motivasi_kerja	.472	.116	.353		4.071	.000	.842	1.188
	disiplin_kerja	1.321	.144	.798		9.198	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Dari Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* Motivasi Kerja 0,842 > 0,10 dan nilai VIF dari Motivasi Kerja 1,188 < 10, nilai *tolerance* Disiplin Kerja 0,842 > 0,10 dan nilai VIF dari Disiplin Kerja 1,188 < 10.00 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

### Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.525	1.600	2.003

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, motivasi\_kerja

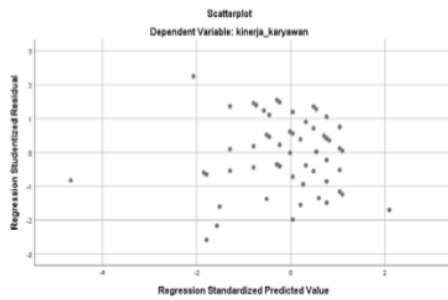
b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

D	DL	Du	4-dl	4-du
2,003	1,574	1,682	2,426	2,318

4

Dari hasil pengujian tersebut, nilai Durbin Watson menunjukkan angka 2,003 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% atau 0,05. Jumlah observasi (n) sebanyak 76, dan jumlah variabel independen 2. Sehingga 2;76 maka diperoleh nilai dU = 1,682 dan nilai dL = 1,574 berdasarkan tabel DW. Menunjukkan nilai DW 2,003 lebih besar dari dU yaitu 1,682 dan nilai DW 2,003 kurang dari (4-dU) = 4 - 1,682 = 2,426 dengan kata lain 1,682 < 2,003 < 2,426. Selain itu nilai DW 2,003 lebih besar dari dL yaitu 1,574 dan nilai DW 2,003 kurang dari (4-dL) = 4 - 1,574 = 2,318 dengan kata lain 1,574 < 2,003 < 2,318. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Heteroskedastisitas



4 Dari grafik *scatterplot* di atas Nampak bahwa penyebaran titik-titik data adalah menyebar, tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, \dots, b_6$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = *error* (faktor pengganggu), kesalahan residual yang merupakan variabel acak

dengan nilai ekspektasinya sama dengan nol

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
						B	Beta	Tolerance
1	(Constant)	8.641	2.732		3.163	.002		
	motivasi_kerja	.472	.116	.353	4.071	.000	.842	1.188
	disiplin_kerja	1.321	.144	.798	9.198	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka model analisis regresi linear berganda antara variabel X terhadap variabel Y dapat ditransformasikan dalam model persamaan berikut:

$$Y = 8,641 + 0,472 X_1 + 1,321 X_2 + e$$

4 Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, masing-masing variabel independen dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- 4 a) Konstanta sebesar 8,641 artinya jika nilai koefisien regresi variabel lainnya nol (0) maka koefisien Kinerja Karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 8,641.
- b) Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) bertanda positif dan besarnya adalah 0,472 artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka koefisien Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,472.

- c) Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bertanda positif dan besarnya adalah 1,321 artinya Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka koefisien Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,321.

### TEKNIK PENGUJIAN HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

#### Uji F :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.990	2	108.495	42.399	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.799	73	2.559		
	Total	403.789	75			

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, motivasi\_kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F Test pada tabel 4.16 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df_n = k = 4$  dan  $df_d = n - k - 1 = 76 - 2 - 1 = 73$  sehingga di peroleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 42,399 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $42,399 > 3,12$ .

Dan signifikan penelitian  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat memprediksi Kinerja Karyawan dalam model penelitian ini dapat diterima.

#### Uji T :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constant)	8.641	2.732		3.163	.002
	motivasi_kerj	.472	.116	.353	4.071	.000
	disiplin_kerja	1.321	.144	.798	9.198	.000

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 di atas dengan penelitian dua arah/dua sisi dimana mencari  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 5\%$  dengan penelitian dua arah/dua sisi;  $df = n - k - 1 = 76 - 2 - 1 = 73$  maka diperoleh nilai 1,993 sebagai  $t_{tabel}$  bisa dilihat pada lampiran) sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

- Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada tabel *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  4,071 dengan  $t_{tabel}$  1,993. Jadi  $t_{hitung} 4,071 > t_{tabel}$

1,993 dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada tabel *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung}$  9,918 dengan  $t_{tabel}$  1,993. Jadi  $t_{hitung}$   $9,918 > t_{tabel}$  1,883 dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa  $X_2$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Koefisien Determinasi :**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.525	1.600

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 nilai  $R^2$  dapat dilihat dari kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,537 atau sama dengan 53,7%. Nilai

tersebut mengartikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 53,7%, sedangkan sisanya yaitu 46,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah meliputi bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Margoyoso Surabaya Utara.

Analisis model regresi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan di analisa pada bab IV, maka penelitian menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable terikat kinerja karyawan.
2. Diperoleh bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variable terikat kinerja karyawan.

3. Diperoleh bahwa variable bebas ( motivasi kerja dan disiplin kerja ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kinerja karyawan )

#### Saran

Saran yang dapat penulis berikan terhadap hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan hendaknya memperbaiki dan menambah frekuensi Motivasi pada karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, dan mempertahankan kedisiplinan bahkan lebih baik juga apabila ditingkatkan agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi Peneliti  
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengembangkan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi ketaatan pada standart kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha.

#### DAFTAR PUSTAKA

<sup>3</sup> Abdul Rahman, 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja*

*Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan.* Kabupaten Donggala.

Alex S Nitisemito. *Jurnal E-Jurnal Katalogis, Vol I Nomor 2.*

<sup>3</sup> Amir, Siagian Sondang P. 2004. *Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta.*

Rineka Cipta Swasto, 2011. *Teori & Praktek Kepemimpinan.* Jakarta.

<sup>3</sup> Hamzah B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : Universitas Uno.*

Usmara A. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukuranya.* Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Uzer Usman Moh. 2006. *Motivasi Kerja* Yogyakarta. Amara Books.

<sup>3</sup> Menjadi Guru Profesional. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *tentang Sistem Pendidikan Nasional.*

Wibie Ch. Malonda, Christoffe Kojo Jantje L, 2014. *"Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan"* PT. Bank Sulut.

<sup>3</sup>  
Wukir, H.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Barry 1996. *Manajemen Sumber daya Manusia. Terjemahan*. Jakarta: Elex Media, Cushway.

Komputindo, Hasibuan, H. Melayu S.P 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi*

*Ketiga*. Bogor : Ghalia Indonesia, Mangkunegara.

Robert L And Jhon H. Jackso, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan, Edisi Kesepuluh* Jakarta : Salemba Empat, Mathis.

Nitisemito, Alex S. 1996. *(Manajemen Sumber Daya Manusia) Sumber Manajemen Personalia. Edisi Ketiga*, Bogor : Ghalia Indonesia.

Sondaq, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta : Bumi Aksara.

