



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)

Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti¹

annisanis9@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of motivation and work discipline toward performance of employee in PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. This research was a sample of 56 of the 125 employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. Samples was taken by Convenience sampling. The analysis used is multiple regression. By using signification limits about 0,05.

Based on data calculation result of cost analysis used, obtained regression equality of :

$$Y = 0,491X_1 + 0,194X_2$$

Analysis result demonstrates that motivation have a positive and significant influence between motivation to employee performance. By significant value about 0,02 (less than 0,05). Therefore, hypothesis which stated that motivation have influence to employee's work could be accepted. There was no significant influence between work discipline to employee performance, by significant value 0.199 (greater than 0.05). Simultaneously both motivation and work dicipline have positive and significant influence to employee's performance by f value about 18,729 (more than 0.05), therefore obtained signification value 0,000.

Keywords: Employees performance, motivation, and work dicipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dalam hal ini PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai

¹Corresponding author

disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalanan menuju kantor. Selain itu, karyawan juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota.

. PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja.

Tabel 1
Rekapitulasi SKI Tahun 2010, 2011 dan 2012

NO	PRESTASI	TAHUN 2010		TAHUN 2011		TAHUN 2012	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	P1	3	2.55%	1	0.81%	0	0
2	P2	91	77.8%	13	10.65%	62	49.6%
3	P3	23	19,65%	108	88.52%	63	50.4%
4	P4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	P5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	JUMLAH	117	100%	122	100%	125	100%

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2014

Pada tabel 1 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2010-2012 prestasi kerja karyawan berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan. Pada tahun 2011 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P1 dan P3. Pada P1 penurunan sebanyak 2 orang, P2 penurunan sebanyak 78 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 85 orang. Sedangkan pada tahun 2012 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2012, P2 mengalami peningkatan sebanyak 49 orang dan P3 mengalami penurunan sebanyak 45 orang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2012 mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, di sisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 96% dari target mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan, seperti disiplin dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Permasalahan dari perusahaan ini adalah menurunnya kinerja karyawan pada tahun 2012 yaitu karyawan tidak dapat mencapai nilai P1 dan kurangnya disiplin kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan karena masih terdapat karyawan yang datang terlambat selain itu sistem absensi online yang memudahkan karyawan untuk melakukan absen di kantor yang berbeda kota. Dengan demikian, suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan uraian diatas dapat dilihat dari rumusan masalah yang ada, maka akan dibuat pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan? (2) Apakah terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?



KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Motivasi

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

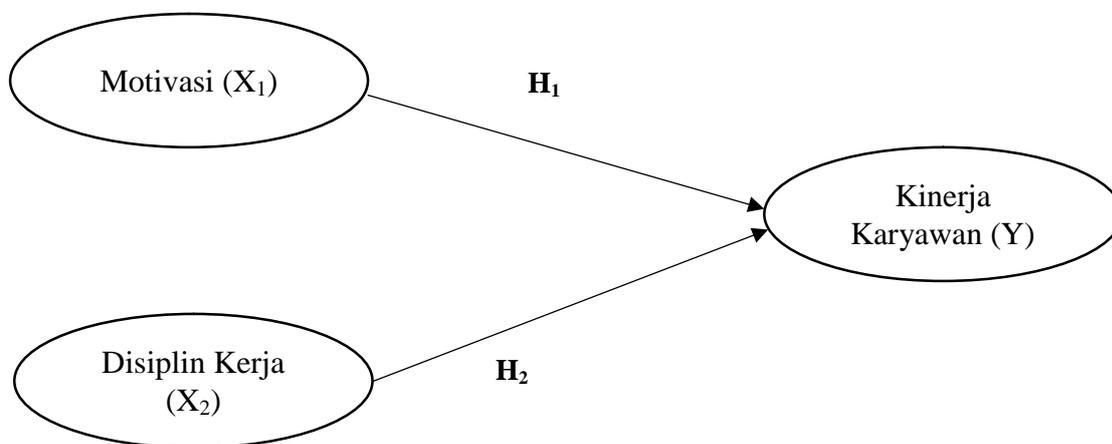
Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah

di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan, diperoleh data kalau tidak optimalnya kinerja di samping faktor banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Sama halnya dengan hasil penelitian Rahmatullah tentang Kedisiplinan dan Ketegasan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rahmatullah bertentangan dengan penelitian Gusti (2012) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
 H2: *Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Muhamad Holil (2007)

Tabel 2
METODE PENELITIAN

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi
Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang	1. Kuantitas yang melebihi rata-rata

Karyawan (Y)	dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none">2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain.3. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.
---------------------	---	---

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Penentuan Sampel

Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan *convenience sampling*, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Uma Sekaran, 2011). Pengambilan 56 sampel yaitu dengan memberikan dan menjelaskan mengenai kuesioner pada karyawan yang terdapat di ruangan saja karena perusahaan cukup luas dan sebagian karyawan masih bekerja dilapangan serta melangsungkan rapat.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Model regresi merupakan suatu model yang digunakan untuk menganalisis terjadinya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ferdinand, 2006), maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta dari persamaan regresi
- b₁ = koefisien regresi dari variabel X₁, Motivasi Kerja
- b₂ = koefisien regresi dari variabel X₂, Disiplin Kerja
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- e = *error* / variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan. Dari 78 kuesioner yang disebar, peneliti mendapatkan 56 kuesioner kembali dan yang dapat diolah. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran mengenai keadaan diri responden, dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden pria pada penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita dengan jumlah mencapai 33 orang (58,9%) dari total

responden sebanyak 56 orang. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin wanita berjumlah 33 orang (41,1%) dari total responden.

Selanjutnya kategori pendidikan terakhir sebagian besar responden berpendidikan tingkat S1 yang mencapai jumlah 29 orang (51,8%) dari total responden sebanyak 56 orang, hal ini karena perusahaan memerlukan karyawan yang berkemampuan tinggi dan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target perusahaan. Untuk menjalankan tugas-tugas perusahaan karyawan dituntut memiliki kontribusi yang optimal didalam perusahaan. Karena hal tersebut akan mempengaruhi masa depan perusahaan.

Selanjutnya kategori masa kerja sebagian besar responden merupakan karyawan bermasa kerja lebih dari 20 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemahaman responden tentang perusahaan cukup kuat dan karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel

Variable	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Kinerja karyawan	Indikator 1	0,909	0,263	0,000	Valid
	Indikator 2	0,888		0,000	Valid
	Indikator 3	0,880		0,000	Valid
	Indikator 4	0,849		0,000	Valid
	Indikator 5	0,776		0,000	Valid
	Indikator 6	0,803		0,000	Valid
Motivasi	Indikator 1	0,771	0,263	0,000	Valid
	Indikator 2	0,700		0,000	Valid
	Indikator 3	0,668		0,000	Valid
	Indikator 4	0,573		0,000	Valid
	Indikator 5	0,497		0,000	Valid
	Indikator 6	0,723		0,000	Valid
Disiplin Kerja	Indikator 1	0,858	0,263	0,000	Valid
	Indikator 2	0,808		0,000	Valid
	Indikator 3	0,843		0,000	Valid
	Indikator 4	0,703		0,000	Valid

Sumber : Data primer 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,263.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variable	Cornbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,925	0,60	Reliable
2.	Motivasi	0,741	0,60	Reliable
3.	Disiplin Kerja	0,817	0,60	Reliable

Sumber : data primer 2014, diolah

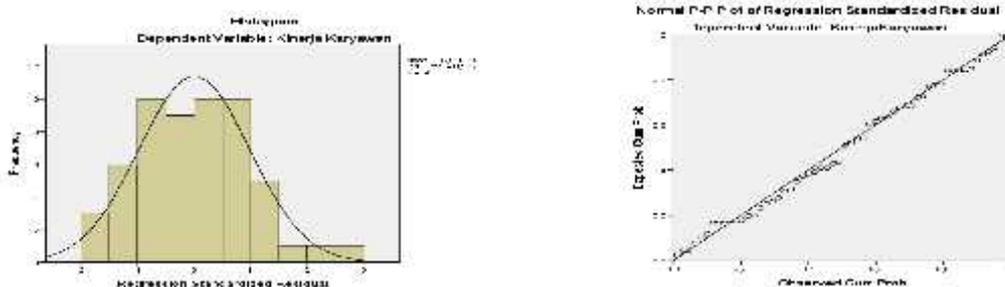
Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian butir (indikator) pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005).

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Histogram dan *Normal Probability Plot*)



Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal (simetris/tidak mlenceng). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot of regression standardized* juga menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2005).

Tabel 5
Uji Multikolinieritas dengan Nilai *Tolerance* dan Nilai VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.497	2.014
Disiplin Kerja	.497	2.014

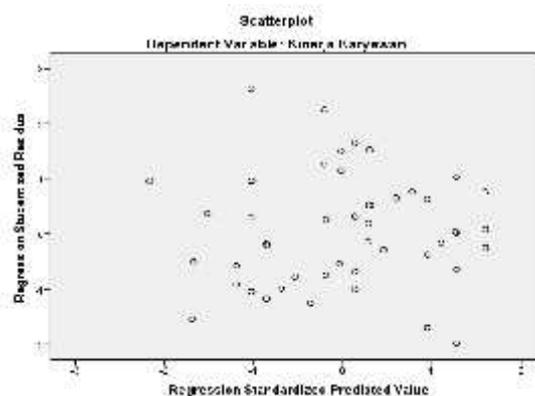
Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3
Uji Heterokedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan bahwa pada grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji *Goodness of Fit*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,414	,392	3,061

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa besarnya *adjusted R square* adalah 0,414. Hal ini berarti 41% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 59% ($100\% - 41\% = 59\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Tabel 7
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,909	2	175,454	18,729	,000 ^b
	Residual	496,520	53	9,368		
	Total	847,429	55			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 18,729 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) atau dikatakan bahwa seluruh variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berdasarkan probabilitas (signifikansi). Apabila probabilitas lebih besar dari (0,05), maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Keputusan Pembelian. Dan apabila probabilitas lebih kecil dari (0,05), maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Keputusan Pembelian. Hasil uji statistik secara individu dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,372	4,781		-1,124	,266
1 TOTAL.X1	,819	,249	,491	3,290	,002
TOTAL.X2	,428	,328	,194	1,302	,199

Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, pada kolom t dapat dibaca pembuktian hipotesis sebagai berikut:

- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 3,290 dengan signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 1,302 dengan signifikansi 0,199 yang lebih besar dari 0,05. Maka, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Model Regresi

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu: Kesadaran Merek (X_1), Asosiasi Merek (X_2), Persepsi Kualitas (X_3), dan Loyalitas Merek (X_4) terhadap variabel dependen Keputusan Pembelian (Y) pada PC Tablet Apple iPad. Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t_{hitung} , dan tingkat signifikansi (lihat Tabel 10).

Tabel 10
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-5,372	4,781	
1 Motivasi	,819	,249	,491
Disiplin Kerja	,428	,328	,194

Sumber : data primer 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 10, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,491 X_1 + 0,194 X_2 + e$$

Dimana :

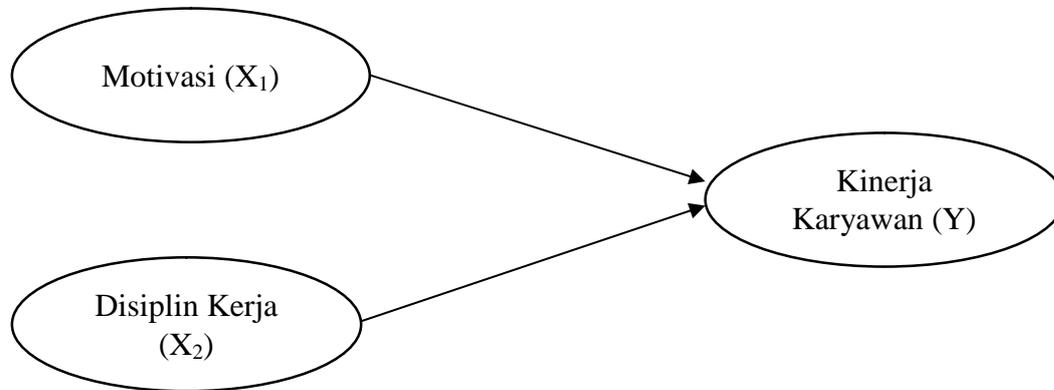
- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai 0,491 (X_1) pada variable Motivasi menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin Motivasi, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

- Nilai 0,194 (X_2) pada variabel Disiplin Kerja menyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN



Pada bagian ini akan dijelaskan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

H_1 : Motivasi (X_1), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pernyataan hipotesis pertama dapat diterima, karena variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pada angka indeks yang menunjukkan bahwa semua indikator motivasi yaitu Pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja memiliki kategori tinggi. Sehingga pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hasil analisis variabel Motivasi ini relevan dengan teori dan mendukung penelitian terdahulu.

H_2 : Disiplin Kerja (X_2), tidak berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Pernyataan hipotesis kedua dapat ditolak, karena variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. Pada angka indeks variabel disiplin kerja menunjukkan rata-rata angka indeks pada kategori tinggi sehingga pada kenyataannya karyawan sudah menunjukkan sikap disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan tetapi hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada olah data bahwa disiplin kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil analisis variabel Disiplin Kerja ini relevan dengan teori dan mendukung penelitian terdahulu.

Keterbatasan

- Keterbatasan yang berasal dari variabel kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur dengan kinerja riil yang berasal dari catatan pihak perusahaan yaitu SKI (Sasaran Kerja Individu) yang merupakan nilai kinerja dari masing-masing karyawan dan juga dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja dalam meneliti kinerja karyawan, sehingga hanya mampu menjelaskan 42,0% variasi kinerja karyawan. Terdapat 0,59 atau 59% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



- Wawancara pada penelitian ini dilakukan hanya dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan tidak melibatkan responden.

Saran

Variabel Motivasi

- Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya maka semangat yang dimiliki karyawan tidak menurun. Perusahaan dapat memberikan motivasi dengan menaikkan gaji karyawan, pengakuan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Variabel Disiplin Kerja

- Hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja, seperti ketegasan dan keadilan dalam memberikan sanksi mengenai absen, apabila ada karyawan yang menitiptkan absen dan pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

- Disarankan penelitian selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan metode penelitian dengan pengambilan sampel yaitu Convenience Sampling, karena agar mendapatkan responden yang lebih akurat dan hasil perhitungan yang lebih efisien. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode simple random sampling, proporsional random sampling, dll.
- Disarankan untuk dapat menggunakan variabel lain untuk diteliti selain motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu seperti variabel pengembangan karier yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2012) dan masih terdapat variabel lain yang didukung oleh teori dan jurnal terbaru.

REFERENSI

- Adella Hotyda Siregar dan Meiwana Sinisula. *Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja*. Jurnal Manajemen Mutu. Juli 2007 No.2
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks: Jakarta
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajara*: Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. BP Universitas Diponegoro: Semarang
- Gusti, Messa Media. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Jurnal Penelitian.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI: Yogyakarta
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta



- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 4
- Holil, Muhamad dan Agus Sriyanto. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Universitas Budi Luhur: Jakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. ANDI. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi: Yogyakarta
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta: Bandung
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UII Press: Yogyakarta
- Susilo Martoyo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BPF: Yogyakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta