

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANA LANTAS SINDO EKSPRESS

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANA LANTAS SINDO EKSPRESS

Oleh:

Jepry¹, Nanda Harry Mardika²

Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Putera Batam

e-mail: pb160910052@upbatam.ac.id

Abstrak: Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia adalah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, perlu untuk mengelola tenaga kerja dengan baik. Ini berhubungan dengan kerja. Peran penting untuk menjalankan tugas dengan baik di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah sampel jenuh dengan total 116 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan statistik perangkat lunak SPSS 21. Apakah hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan koefisien 3,226. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien 7.229. Disiplin dan motivasi adalah positif dan signifikan bersama-sama pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 07,588.

Kata kunci: Disiplin; Motivasi; Kinerja Karyawan.

Abstract: In the current era of globalization, human resources are the main capital for companies to achieve their goals. Therefore, it is necessary to manage the workforce well. This relates to labor. An important role to carry out good duties in the company. Therefore, companies must have competent and qualified workforce resources to achieve company goals. In this study, to examine the effect of discipline and motivation on employee performance at PT Pana Lantas Sindo Ekspres, both partially and simultaneously. Research conducted by researchers is a quantitative research method with causality research design. The sample determined by researchers is a saturated sample with a total of 116 respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear analysis with the help of SPSS 21 software statistics. Whether the results of this study show positive and significant results on employee performance with a coefficient of 3.226. Motivation has a positive and significant effect on company performance with a coefficient of 7.229. Discipline and motivation are positive and significant together on employee performance with a coefficient value of 07.588.

Keywords: Discipline; Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi kini, sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola tenaga kerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk menjalankan tugas yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan wajib memiliki sumber daya tenaga kerja yang berkompetensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya terus meningkat.

Dari perkembangan kebutuhan masyarakat salah satunya adalah transportasi darat sebagai alat untuk menjalankan aktivitas, khususnya transportasi mobil angkutan barang untuk melakukan pengiriman barang logistik yang menyebabkan banyak pengusaha baru yang tertarik dengan peluang usaha dalam bidang jasa pengiriman barang logistik dalam wilayah masing-masing. Sebuah peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil.

(Purnomo & Djudi, 2017: 29) menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya adalah kedisiplinan. Menurut (Husain, 2018: 4) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Selain dari kedisiplinan, perusahaan juga harus peduli pada faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang munculnya adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu. Menurut (Endah, 2016: 135) motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

PT Pana Lintas Sindo Ekspres adalah sebuah perusahaan yang mengoperasikan bidang jasa pengangkutan dan pengiriman barang logistik dari luar negeri. Pertumbuhan PT Pana Lintas Sindo Ekspres didorong oleh komitmen tenaga kerja untuk melayani pelanggan atau klien dengan jumlah baik besar maupun kecil. Akan tetapi, dari hasil wawancara kepada pimpinan PT Pana Lintas Sindo Ekspres ini, terlihat bahwa masih ada faktor kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari kondisi dengan seringnya karyawan yang tidak hadir, datang terlambat dan masih ada keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan dengan jangka waktu yang diharapkan pelanggan. Berikut ini menunjukkan kehadiran karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres dalam bekerja yang menunjukkan kedisiplinan yang masih kurang memuaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data kedisiplinan kerja Karyawan 2019

Bulan	Kriteria				
	Terlambat datang	Izin / cuti	Alfa (tanpa keterangan)	Pulang Awal	Total
Maret	40	7	4	1	52
April	44	13	0	12	59
Mei	49	18	8	5	80
Juni	45	21	0	7	73
Juli	53	9	2	0	64
Agustus	48	10	5	6	69

Sumber: PT Pana Lintas Sindo Ekspres, 2019

Berdasarkan tabel data kedisiplinan kerja diatas dapat kita lihat bahwa jumlah angka secara keseluruhan mulai dari bulan maret sampai dengan agustus, angka tertinggi dari penjumlahan rata-rata

keseluruhan jumlah karyawan terdapat pada bulan mei sejumlah 80 orang, dan angka terendah adalah pada bulan maret sejumlah 52 orang. Dapat disimpulkan kedisiplinan kehadiran kerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres ini mengalami penurunan. Hal ini membuktikan bahwa di setiap bulan, selalu ada karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres yang kurang disiplin dalam bekerja dan motivasi keinginan dalam bekerja masih belum produktif, sehingga akan mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk maka akan terjadinya kinerja karyawan dan hasil pendapatan yang akan terus menurun. Adapun teori dukungan menurut (Susanti, 2017: 426) bahwa disiplin kerja menurun dapat di lihat dari beberapa tanda-tanda yaitu turunnya produktivitas dalam bekerja dan tingkat angka absensi yang selalu meningkat dan faktor-faktor lainnya. Dapat kita tunjukkan juga bahwa hasil kinerja karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres ini semakin menurun dari tahun 2017 sampai dengan 2018 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	60	6
Motivasi	10	70	7	10	65	6,5
Kerja Sama	10	80	8	10	70	7
Tanggung Jawab	10	85	8,5	10	80	8
Hasil Kerja						
Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12
Keterampilan Kerja	20	75	15	20	75	15
Jumlah	100		75	100		67,5

Sumber: PT Pana Lantas Sindo Ekspres, 2019

Dari data tabel 2. diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres mengalami penurunan dari tahun 2017-2018 dengan angka 74% menjadi 67,5%. Oleh karena kondisi tersebut, maka telah menimbulkan berbagai keluhan dari beberapa konsumen sehingga permintaan jasa pengangkutan dan pengiriman barang logistik menjadi berkurang dan penilaian untuk dijadikan kerja sama bisnis di kalangan pelanggan juga semakin menurun. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

KAJIAN TEORI

Disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2012: 193). Menurut (Susanti, 2017: 426) kedisiplinan adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hamali, 2016: 219):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Indikator-indikator dalam disiplin kerja (Endah, 2016: 136):

1. Kuantitas Pekerjaan.
2. Kompensasi yang di perlukan.
3. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal.
4. Konservasi.

Motivasi adalah sebuah aktivitas perilaku yang akan bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016: 100). Menurut (Rahmayanti & Afandi, 2016: 557) motivasi dapat di artikan sebagai energi dari seorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Tujuan dalam pemberian motivasi (Sunyoto, 2012: 17):

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Indikator-indikator menurut Hasibuan dalam (Herman, 2017: 35):

1. Kondisi Kerja.
2. Perencanaan Kerja.
3. Pengawasan.
4. Penghargaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh perusahaan baik bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016: 137). Menurut (Rachmawati, 2016: 5) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Beberapa elemen-elemen dari kinerja menurut Harmani Pasolong dalam (Fahmi, 2016: 139-140):

1. Hasil kerja dicapai secara pribadi atau individual secara institusi.
2. Dalam melaksanakan tugas, karyawan atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal.
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

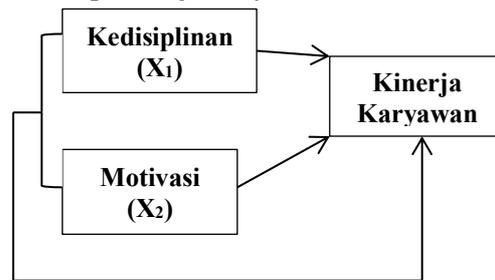
Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Bintoro dan Daryato dalam (Suhardi, 2019: 2):

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

Beberapa kajian terdahulu yang dijadikan pedoman terkait dengan penelitian dengan variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan:

1. (Purnomo & Djudi, 2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Dalam analisis ini digunakan analisis linear berganda. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. (Tho'in, 2018) *Effect of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank*. Dalam analisis ini digunakan analisis linear berganda. Penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3. (Suhardi, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. Dalam analisis ini digunakan analisis linear berganda.

Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2019

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Gumanti, 2016: 28). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas, yang merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat sehingga dalam penelitian tersebut ada variabel *independent* dan variabel *dependent*, kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini dilaksanakan di PT Pana Lantas Sindo Ekspres di Kota Batam. Sampel yang diteliti sebanyak populasi yang ada yaitu 116 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana dalam pengambilan sampel semua populasi objek yang diteliti diangkat sebagai sampel. Jenis data berupa data primer dengan alat bantu berupa kuesioner yang akan dibagikan dan diisi oleh responden.

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan angket tertutup dimana pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan oleh peneliti, responden tinggal memilih saja dan kuesioner tersebut disebarkan kepada karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres di kota Batam yang menjadi sampel penelitian dan teknik kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Data yang berhasil dikumpul peneliti akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 untuk menggambarkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 116 responden. Uji kualitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program statistik yang dikenal dengan SPSS versi 21 untuk mendapatkan hasil uji yang akurat. Berikut adalah hasil pengolahan data uji validitas dan reabilitas yang dimiliki:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X₁)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,888	0,3610	Valid
2	X1.2	0,833		Valid
3	X1.3	0,904		Valid
4	X1.4	0,746		Valid
5	X1.5	0,670		Valid
6	X1.6	0,771		Valid

7	X1.7	0,727	Valid
8	X1.8	0,457	Valid

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,715	0,3610	Valid
2	X2.2	0,764		Valid
3	X2.3	0,794		Valid
4	X2.4	0,819		Valid
5	X2.5	0,760		Valid
6	X2.6	0,731		Valid
7	X2.7	0,600		Valid
8	X2.8	0,620		Valid

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,587	0,3610	Valid
2	Y.2	0,604		Valid
3	Y.3	0,606		Valid
4	Y.4	0,665		Valid
5	Y.5	0,782		Valid
6	Y.6	0,756		Valid
7	Y.7	0,780		Valid
8	Y.8	0,722		Valid

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Pernyataan variabel kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,3610). Artinya, instrumen data yang digunakan adalah valid dalam arti alat pengukuran untuk dilakukan penafsiran variabel kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan sebanding dengan kejadian atau berdasar fakta dari objek penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kedisiplinan (X₁)

Reability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	8

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X₂)

Reability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Sumber: Output SPSS 21, 2020

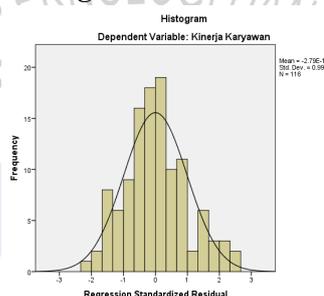
**Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	8

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Dilihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Artinya, instrumen yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dalam artian, instrumen masing- masing variabel dapat diandalkan dan menjadi instrumen lanjutan bagi pengujian seterusnya.

Dalam sebuah penelitian, sangat di butuhkan adanya pengolah data melalui uji normalitas, agar bisa mengetahui tingkat kenormalan data yang digunakan. Berikut terdapat hasil uji normalitas dalam gambar histogram dan tabel *one sample kolmogorov- smirnov*:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69589938
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,671
Asymp. Sig. (2-tailed)		,759

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Hasil dari pengolahan data dinyatakan normal karena nilai sig yang adalah 0,759 sudah lebih besar dari 0,05.

Berikut terdapat hasil dari uji multikolinearritas dan hasil uji heteroskedasitas:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,727	,708		5,267	,000		
1 Kedisiplinan	,244	,075	,287	3,226	,002	,173	5,776
Motivasi	,610	,084	,650	7,299	,000	,173	5,776

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu kedisiplinan dan motivasi (5,776) berada di bawah angka 10. Nilai *tolerance* untuk variabel kedisiplinan dan variabel motivasi sebesar 0,173 > 0,10. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,933	,429		2,176	,032		
1 Kedisiplinan	-,016	,046	-,077	-,354	,724	,173	5,776
Motivasi	,077	,051	,332	1,522	,131	,173	5,776

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dari hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena kedua variabel memiliki nilai sig yang > 0,05.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh parsial dan simultan dari antar variabel akan dilakukan dengan uji regresi linier berganda dan untuk menguji hipotesis akan dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,727	,708		5,267	,000		
1 Kedisiplinan	,244	,075	,287	3,226	,002	,173	5,776
Motivasi	,610	,084	,650	7,299	,000	,173	5,776

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Sesuai hasil dari penelitian pada tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,727 + 0,244X_1 + 0,610X_2$$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 3,727 ini menunjukkan pengaruh positif pada variabel X (X_1 dan X_2), bila variabel X terjadi kenaikan di dalam satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan memiliki nilai yang positif 0,244 dan mencerminkan bahwa ketika variabel kedisiplinan memiliki nilai yang tinggi maka nilai dari variabel kinerja karyawan juga

akan ikut meninggi. Dalam hal ketika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% ataupun 1 poin, maka nilai dari peningkatan kinerja karyawan adalah 0,244 atau 24,4%.

3. Koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai yang positif 0,610 dan mencerminkan bahwa ketika variabel motivasi memiliki nilai yang tinggi maka nilai dari variabel kinerja karyawan juga akan ikut meninggi. Dalam hal ketika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% ataupun 1 poin, maka nilai dari peningkatan kinerja karyawan adalah 0,610 atau 61%.

Uji R^2 memiliki tujuan untuk mengetahui berapa besar jumlah atau persentase pengaruh variabel *independent* secara bersamaan membawa pengaruh terhadap variabel *dependent* dalam bentuk persentase. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,919 ^a	,845	,842	2,71965	1,652

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Pada tabel diatas, hasil dari R^2 nya adalah 0,845 yang berarti persentase variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap 84,5% dan sisanya sebanyak 15,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Berikut terdapat hasil dari uji t dan hasil uji F:

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	3,727	,708		5,267	,000		
1	Kedisiplinan	,244	,075	,287	3,226	,002	,173	5,776
	Motivasi	,610	,084	,650	7,299	,000	,173	5,776

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	4550,160	2	2275,080	07,588	,000 ^b
1	Residual	835,805	113	7,397		
	Total	5385,966	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

Sumber: Output SPSS 21, 2020

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. Hasil t hitung 3,226 > t tabel 1,98118 dan nilai sig t 0,002 < 0,05. Dapat disimpulkan demikian secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pana

- Lantas Sindo Ekspres. Hasil ini sejalan penelitian terdahulu dari (Efnita, 2018), bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besarnya koefisien 0,409 dengan nilai signifikansi $t_{0,000} < 0,05$.
- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. Dengan $t_{hitung} 7,299 > t_{tabel} 1,98118$ dan nilai sig $t_{0,000} < 0,05$. Dengan pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pana Lantas Sindo Ekspres. Hasil ini juga sejalan dari penelitian (Herman, 2017), bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besarnya koefisien 0,742 dengan nilai signifikansi $t_{0,009} < 0,05$.
 - Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. Berdasarkan hasil pengolahan diatas $F_{hitung} = 07,588$ dan $F_{tabel} = 3,08$ maka dari itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini juga mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Purnomo & Djudi, 2017) dengan nilai $F_{hitung} 16,475$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,132$ dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$.

KESIMPULAN

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

DAFTAR PUSTAKA

- Efnita, T. 2018. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). 6(2), 92–99.
- Endah, S. I. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 4. Retrieved from <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. 1st ed. M. S. Rudy Fachruddin, S.E., ed.. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Gumanti, T. A. et. all. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Hamali, A. yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta).
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, H. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torindo Internusa Batam. (1993), 33–41.
- Husain, B. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). 1(1), 2–16.

- Purnomo, C., & Djudi, M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 28–35.
- Rachmawati, R. W. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. 9(1), 1–16.
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 556. <https://doi.org/10.25077/josi.v13.n1.p556-561.2014>
- Suhardi, D. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. 1–10. Retrieved from http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Sunyoto, D. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) (1st ed.; Tim Redaksi Caps, ed.). Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Susanti, I. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 13. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100>
- Tho'in, M. 2018. *Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank*. *Al-Tijary*, 3(2), 131. <https://doi.org/10.21093/at.v3i2.1126>
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.