

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA CABANG SINGARAJA

Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi<sup>1</sup>, I Putu Gede Parma<sup>2</sup>, Komang Krisna Heryanda<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja  
e-mail: berlinberlin59@yahoo.com, gede.parma@undiksha.ac.id, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan penelitian desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 37 orang dimana karyawan di bagian *sales* 22 orang, di bagian *promo* 5 orang, di bagian *activation* 4 orang, dibagian umum 3 orang, di bagian keuangan 3 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang dibantu program *Statistical Product and Service Solution* versi 22. Adapun hasil dari penelitian ini adalah (1) disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata-kata kunci** : disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi.

### Abstract

*The research aimed at examining (1) the impact of work and motivation discipline toward employee performance, (2) the impact of work discipline toward employee performance, (3) the influence of motivation toward employee performance in PT. XL Axiata Tbk. Branch Singaraja. In line with problem characteristic observed by the researcher, casual quantitative of research design was applied. PT. XL Axiata Tbk. Singaraja Branch was the subject of this research. Meanwhile the objects of research were work discipline, work motivation and employee performance. Were used as the population 37 population were 22 employees in sales department, 5 employees in promotion department, 4 employees in activation department, 3 employees in general department and 3 employees in finance department. This study applied questionnaire in order to collect the data. Design of study was casual quantitative and the data were analyzed by using multiple linear regression and program assisted Statistical Product and Service Solution version 22. The result of the research shows (1) discipline and motivation gives significant toward employee performance (2) discipline gives significant toward employee performance and (3) motivation gives significant toward employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, motivation, work discipline.*

### 1. Pendahuluan

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusia adalah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur-unsur sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu unsur produksi, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi, faktor penting disini sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain. Pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja dari karyawan

yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000:22). Menurut Rivai dan Basri (2012:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau 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. Sedangkan Malthis (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan di tahun 2017 kinerja dari 10 karyawan yang dijadikan sampel penelitian, 3 orang karyawan mempunyai kinerja yang rendah, 5 orang karyawan mempunyai kinerja yang cukup, 2 karyawan mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan pada tahun 2018 kinerja dari 10 karyawan yang dijadikan sampel penelitian, 3 orang karyawan mempunyai kinerja sangat rendah, 4 orang karyawan mempunyai kinerja yang rendah, dan 3 orang karyawan mempunyai kinerja yang cukup. Hal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum menyatakan bahwa batas toleransi pengambilan hari libur dalam satu tahun yaitu sebanyak 24 kali, namun masih banyak karyawan yang melampaui batas toleransi tersebut. Selain itu temuan awal peneliti melihat adanya beberapa karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum waktu istirahat dan tidak datang tepat waktu pada saat jam istirahat telah selesai. Selain itu karyawan di bagian *sales* pada saat jam istirahat sudah selesai mereka masih berdiam diri dan tidak segera keluar kantor untuk mencari pelanggan yang akan mereka tawarkan produk dari perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Kepala Bagian Umum menyadari sebagian dari karyawan kurang disiplin. Berikut adalah uraian data absensi karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

Berdasarkan data yang diperoleh, disiplin kerja karyawan termasuk dalam kategori tidak disiplin. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung karyawan di perusahaan tersebut, dimana masih ditemukan beberapa karyawan yang masuk kerja terlambat, pulang tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan, dan karyawan sering melebihi batas waktu istirahat pada saat bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai (Hasibuan, 2005). Semua ini tentu akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Basari (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Hasibuan (2005:13) menyatakan bahwa semakin baik komunikasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Selain disiplin kerja, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2000) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini perusahaan belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para karyawan, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari karyawan tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan uraian hasil kuesioner awal tentang motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari hasil kuesioner awal motivasi kerja, karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja masih berada dalam kategori rendah dengan perolehan skor sebanyak 145, untuk kategori sangat tinggi 253-300, untuk

kategori tinggi 205-252, dan untuk kategori cukup 157-204, sedangkan untuk kategori rendah 109-156, selanjutnya untuk kategori sangat rendah 60-108. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ayer, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan yang ditemukan di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja".

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat identifikasi masalah sebagai berikut, (1) Terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja dari tahun 2017 sampai 2018, (2) Kurangnya kedisiplinan karyawan diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja, (3) Kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari karyawan tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Hal ini juga didukung oleh hasil kuesioner awal tentang motivasi kerja yang masih tergolong rendah pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut, Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja? Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja? Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja?

Dari latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, 1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. 2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. 3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

Menurut beberapa ahli melihat kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja dan sikap pekerja. Menurut Handoko (2014:21) kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Mangkunegara (2007:69) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2007). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Disiplin kerja yang tinggi akan menekankan pada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2002:193) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dipertegas oleh Sutrisno (2009:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketepatan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila dilanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang telah dilakukan.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Ghozali, 2005:126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manullang (2004:165), motivasi adalah pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggunakan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan.

Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. Sutrisno (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (1) hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (2) pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, (3) inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, (4) kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, (5) sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan (6) disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hartiningsih (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hasibuan (2002), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Reza (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja. Rivai (2009) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan

dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ayer, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), serta kinerja sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan penelitian desain penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2014:56). Desain Penelitian kuantitatif kausal memiliki beberapa tahapan terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik kesimpulan.

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan penelitian desain penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan pencatatan dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum data di input ke program SPSS terlebih dahulu diuji pada uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi. Pada analisis regresi linear berganda, data harus diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pengujian yang tidak bias dan efisien atau *Best Linear Unbias Estimator* (BLUE) dari suatu persamaan regresi linear berganda (Widarjono, 2007). Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, multikolinearitas, heterokedastisitas.

## 3. Hasil dan pembahasan

### Hasil

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data yang digunakan dalam model telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki residual data yang terdistribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas dengan menggunakan metode *normal probability plot* menunjukkan, data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dan garis titik-titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas hal ini berarti bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Salah satu cara untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas adalah dengan melakukan perbandingan antara koefisien determinasi simultan variabel bebasterhadap variabel terikat pada fungsi regresi 3 variabel dengan koefisien determinasi antara variabel terikat pada fungsi regresi *auxiliary*. Apabila *Tolerance value* lebih tinggi dari 0,10 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil daripada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model

regresi tersebut bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,1 atau ( $0,811 > 0,1$ ) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau ( $1,233 < 10$ ) dan untuk variabel motivasi nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,811 > 0,1$ ) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau ( $1,233 < 10$ ). Jadi dari pemaparan hasil *output* SPSS uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

Menurut Sunyoto (2009:82) dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi gejala homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda disebut terjadi gejala heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji Asumsi heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Y riil). Uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi ( $r_i$ )	R <sup>2</sup>
Disiplin Kerja	0,304	0,019	0,391	0,152
Motivasi	0,423	0,000	0,677	0,458
Konstanta	20,750			
Sig. F	0,000			
R	0,792			
R <sup>2</sup>	0,627			

Sumber: data diolah.

$R_{yx_1x_2}$  yang menyatakan hubungan simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 79,2%.  $R^2_{yx_1x_2}$  yang menyatakan besar sumbangan pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 62,7%.  $R_{yx_1}$  yang menyatakan bahwa hubungan parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 39,1%.  $R^2_{yx_1}$  yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 15,2%.

$R_{yx_2}$  yang menyatakan bahwa hubungan parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 67,7%.  $R^2_{yx_2}$  yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 45,8%.  $\epsilon$  yang menyatakan bahwa besar hubungan variabel lain sebesar 37,3%.

## Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini terlihat bahwa 0,627 atau 62,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (1) hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (2) pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, (3) inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang

timbul, (4) kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, (5) sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan (6) disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hartiningsih (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391 atau (39,1%). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2002), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Reza (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,677 atau (67,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2009) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ayer, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Simpulan dan Saran**

##### **Simpulan**

Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

##### **Saran**

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. Bagi karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja perlu menerapkan disiplin dalam diri individu sehingga dengan menerapkan disiplin, karyawan dapat mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan yang lain untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu disiplin kerjadan motivasidiharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Ayer, Johannes Eliezer.dkk. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907-4298, Vol. 12 Nomor 3A.
- Basari, Indra. 2010. Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Karya Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Ghozali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi* : edisi 1, Yogyakarta: BPFE.
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman).Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2002. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad. 2002, *Manajemen Personalia* (Edisi keempat cetakan pertama). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Enam. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Enam (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro.
- Rivai Veithzal & Ella Jauvanni Sagala, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, dan Basri. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, BumiAksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.