

# **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN**

**Jasman Saripuddin**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jasmansaripuddin@gmail.com

**Rina Handayani**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan engaged in the cargo of International Freight Forwarder serving export and imports including air and naval forces, customs clearance, project cargo, business outport and other services. Population and sample of this research is all employees which is in PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan amounted to 31 people as respondents. Data collection techniques that the authors use in this study are interviews, documentation studies, and questionnaires (Quesioner). While the technique of data analysis in this study using, multiple linear regression testing, Classic Assumption Test, Test t, Test F and Coefficient of Determination. The result of analysis shows that the absence of influence of discipline (X1) on employee performance (Y) is shown by tcount 1.631 <ttable 2.045 with sig probability. 0.114> 0.05. This means that the null hypothesis (Ha) is rejected and (Ho) accepted can be concluded that discipline (X1) partially has no significant effect on employee performance (Y). The influence of motivation variable (X2) on employee performance (Y) is shown by tcount 3.804 > ttable 2.045 with sig probability. 0.001 <0.05. This means that the null hypothesis (Ho) is rejected and (Ha) accepted can be concluded that the motivation (X2) partially has a significant influence on employee performance (Y).*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Performance*

## **ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang bergerak dibidang muatan *International Freight Forwarder* melayani ekspor dan impor termasuk angkatan udara dan angkatan laut, bea cukai, kargo proyek, bisnis outport dan pelayanan lainnya. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan berjumlah 31 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh thitung 1,631 <ttabel 2,045 dengan probabilitas sig. 0,114 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H<sub>a</sub>) ditolak dan (H<sub>o</sub>) diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh thitung  $3.804 > t_{tabel} 2.045$  dengan probabilitas  $sig. 0,001 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013, hal 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2011, hal.193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Noor (2013,hal.227) motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendai, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

## 2. KAJIAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

Mangkunegara (2013, hal 67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sutrisno (2010, hal.170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bercangkupan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika”.

Mangkunegara (2013, hal.67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sutrisno (2010, hal 176), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Mangkunegara (2013, hal. 75) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

### **Disiplin**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan , kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009, hal.87) mengatakan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarla pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan demikian pendapat para ahli di atas ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi katyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladan 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 para karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

### **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Sutrisno (2009, hal.111) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Noor (2013, hal.230) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

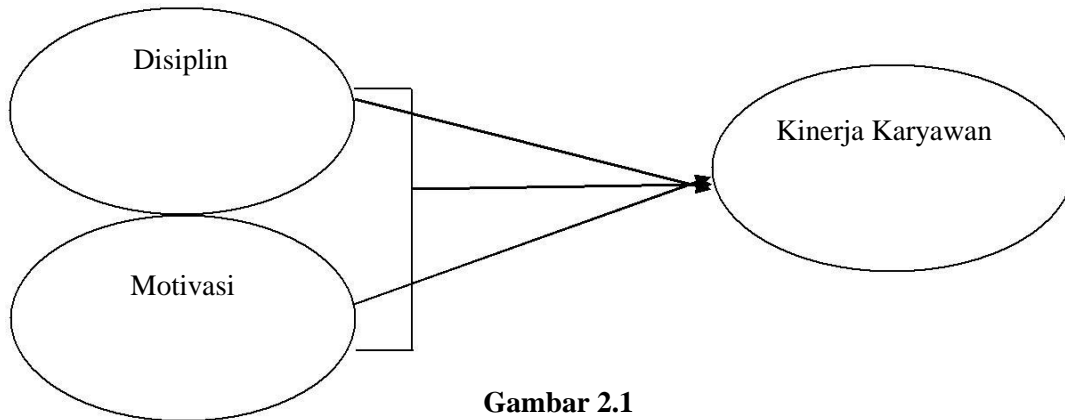
Menurut Sutrisno (2009, hal.116) menyatakan faktor-faktor motivasi yaitu:

- 1) Faktor Intern
- 2) Faktor Ekstern

Mangkunegara (2013, hal 111) menyatakan “bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

## Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
3. Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

## 3.METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara yang berjumlah 31 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang. Maka sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan sebanyak 31 orang untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu Disiplin ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja(Y). Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis.

## 4.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Teknik Analisis Data

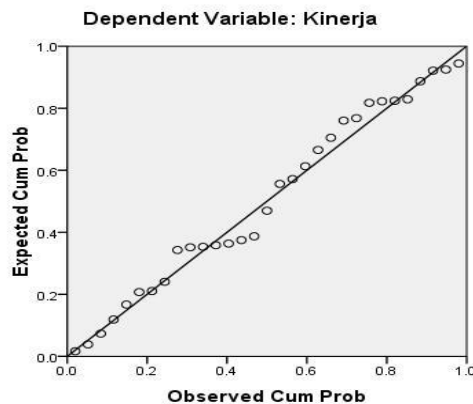
#### a. Pengujian Asumsi Klasik

##### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Menurut Juliandi (2015, 160). Data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha$  0,05).

**Gambar 4-1. Normalitas**

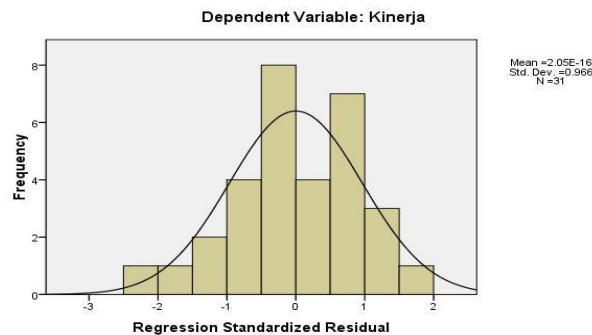
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Gambar 4.2. Histogram Kurva Normal**

Histogram



##### 2) Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Menurut Juliandi (2015, 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$

**Tabel 4.1**  
**Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.108	3.973		2.041	.051		
Disiplin	.248	.152	.255	1.631	.114	.551	1.816
Motivasi	.518	.136	.595	3.804	.001	.551	1.816

a. Dependent Variable: Kinerja

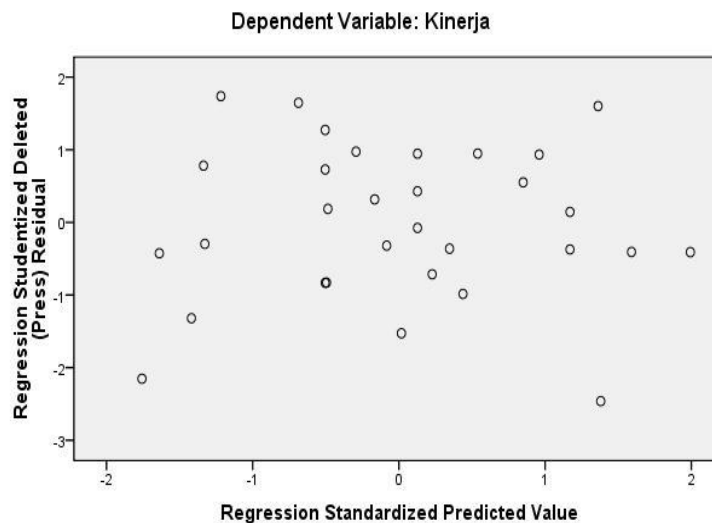
Variabel independen yakni Disiplin ( $X_1$ ) 1,816 dan Motivasi ( $X_2$ ) 1,816 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Menurut Juliandi (2015, hal.161). Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

**Gambar 4.4. heterokedastisitas**

Scatterplot



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.108	3.973		2.041	.051
Disiplin	.248	.152	.255	1.631	.114
Motivasi	.518	.136	.595	3.804	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**b. Pengujian Regresi Linier**

B  
e  
r  
g  
a  
n  
d  
a  
  
T  
a  
b  
e  
l  
  
4  
:  
2

**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.108	3.973		2.041	.051
Disiplin	.248	.152	.255	1.631	.114
Motivasi	.518	.136	.595	3.804	.001

a. Dependent Variable: Kinerja



Dari tabel di atas *coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized coefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien  $X_1$  adalah Disiplin = 0,248
- Koefisien  $X_2$  adalah Motivasi = 0,518

Jadi persamaan regresi linier ganda untuk dua variabel (Disiplin dan Motivasi) adalah

$$: Y = 8,108 + 0,248 X_1 + 0,518 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Variabel  $X_2$  (Motivasi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel  $X$ .

## **2).Hasil Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji T (Parsial)**

- 1) Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diperoleh thitung untuk variabel Disiplin

( $X_1$ ) thitung 1,631 < ttabel 2,045. Derajat kebebasan ( $df = n - k$ )  $31 - 2 = 29$ , dengan nilai signifikan  $0,114 > 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

- 2) Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diperoleh thitung untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) thitung 3.804 > ttabel 2.045. Derajat kebebasan ( $df=n-k$ )  $31-2 = 29$ , dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

### b. Uji F (Simultan)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Uji F**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.957	2	90.978	23.108	.000 <sup>a</sup>
Residual	110.237	28	3.937		
Total	292.194	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai Fhitung 23,108 > Ftabel 3,34 berdasarkan ( $dk=n-k-1$ )  $31-2-1 = 28$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3).Koefisien Determinasi

**Tabel 4.5**  
**Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.596	1.98419	2.042

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah 0,623% atau 62,3% artinya bahwa disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan dan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Dari hasil pengujian dilihat bahwa semua variabel bebas (disiplin dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut ini ada 3 bagian utama yang akan dibahas dalam analisis dan pengujian tersebut, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai pengaruh disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang menyatakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,631 < 2,045$ , dengan probabilitas  $sig > 0,05$  dengan demikian bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, hal.193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya Hidayat & Taufiq (2012) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kinerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,804 > 2,045$ , dengan probabilitas  $sig < 0,05$  dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Noor (2013, hal.232) motivasi adalah keinginan dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi sangatlah penting, dan motivasi dapat mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya Rachmawati (2006) menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi di setiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

### **3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Mengenai pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan peneliti ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara

simultan dimana diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $F_{hitung} 23,108 > 3,34$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square 0,623% atau 62,3% sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010, hal 180), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya Santoso (2006) menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

## **5.PENUTUP**

Secara parsial, pengolahan data tentang disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung} 1,631 < t_{tabel} 2,045$  dengan probabilitas  $sig. 0,114 > 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Secara parsial, pengolahan data tentang motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $3,804 > t_{tabel} 2,045$  dengan probabilitas  $sig. 0,00 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Secara simultan diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $23,108 > F_{tabel} 3,34$   $sig. 0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **6.DAFTAR PUSTAKA**

- Agusani Fauzia (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan: Madenatera
- Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat, (2006) Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerjadan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik. Vol.3, No. 1 Januari 2006.
- Eko Santoso, 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus. Jurnal Skripsi Manajemen 2006.
- Hasibuan, Melayu SP, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelimabelas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Juliandi Azuar (2015) Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua, Medan; Penerbit Umsu Press.
- Kadarisman (2012) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada
- Mangkunegara, A.A (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor Juliansyah (2013) Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis. Cetakan Pertama, Jakarta :Kencana.
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno .E (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.

Sutrisno .E (2010) Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta :Kencana.

ZainulHidayat, MM & MuchamadTaufiq, MH, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1 .