

Analisis kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Abdi Kerta Raharja, Tangerang

Ibnu Adham

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2024
Disetujui Februari 2024
Dipublikasi Mei 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;
Motivasi Kerja; Kinerja
Karyawan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pekerja KSPPS Abdi Kerta Raharja. Data ditangani melalui SPSSv.26. Hasil survei dan wawancara digunakan dalam metodologi kuantitatif penelitian ini. Sampel acak dari total populasi menghasilkan 50 tanggapan. Metodologi yang digunakan meliputi pengujian koefisien determinasi, pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi linier berganda, dan pengujian validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terbatas variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 12,274 lebih besar dari ttabel 1,920 dan sig sebesar 0,020 lebih rendah dari = 0,05. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi (X2), dimana nilai t hitung sebesar 13,680 lebih tinggi dari t tabel 1,920 dan sig sebesar 0,000 lebih rendah dari = 0,05. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel remunerasi (X3) dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari = 0,05. Dari hasil uji anova atau Fhitung terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai Fhitung sebesar 198,229 lebih besar dari 3,19 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Abstract: This research aims to determine the influence of work ethic and motivation partially and simultaneously on the performance of KSPPS Abdi Kerta Raharja workers. Data is handled via SPSSv.26. The results of surveys and interviews were used in the quantitative methodology of this research. A random sample of the total population yielded 50 responses. The methodology used includes coefficient of determination testing, hypothesis testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and validity testing. The research results show that to a limited extent the work discipline variable (X1) has an influence on the employee performance variable (Y), with a calculated t value of 12.274 which is greater than t table 1.920 and a sig of 0.020 which is lower than = 0.05. The employee performance variable (Y) is significantly influenced by the motivation variable (X2), where the calculated t value of 13.680 is higher than the t table of 1.920 and the sig is 0.000 lower than = 0.05. The employee performance variable (Y) is significantly influenced by the remuneration variable (X3) with a sig value of 0.000 which is smaller than = 0.05. From the results of the ANOVA or Fcount test, it can be seen that the work discipline (X1) and motivation (X2) variables have a significant influence on employee performance (Y), with an Fcount value of 198.229 which is greater than 3.19 and a significance level of 0.000

*corresponding author: ibnuadham@untara.ac.id

PENDAHULUAN

Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Etos kerja yang kuat merupakan ciri umum pekerja yang sukses atau produktif. Prinsip utamanya mencakup disiplin dan ketertiban di tempat kerja. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2015:27) adalah “penerimaan dan ketaatan terhadap norma-norma peraturan yang berlaku pada lingkungan seseorang”. Manajer memanfaatkan disiplin kerja sebagai cara berkomunikasi dengan karyawan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan, serta keterbukaan mereka dalam melakukan perubahan perilaku.

Namun, meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pemikiran lebih dari sekadar disiplin kerja. Agar produktif sejalan dengan aturan, standar, dan tujuan perusahaan, seseorang harus termotivasi untuk melakukannya. Menurut Maruli (2020:32), motivasi dalam bekerja adalah “segala sesuatu yang timbul dari keinginan dan keinginan internal individu yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mendukung perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan.” Motivasi kerja juga harus dikembangkan dengan karakter atau kepribadian yang baik, karena akan merugikan individu dan organisasi jika didorong untuk motif dan keyakinan yang salah. Untuk mencapai semangat kerja yang tinggi, motivasi pada dasarnya adalah mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan kita.

Hasil interaksi antara motivasi, kemampuan, dan kesempatan karyawan dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Meskipun seseorang memiliki kemampuan yang luar biasa atau kesempatan yang luar biasa, kinerjanya akan menurun jika tidak termotivasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja adalah komponen penting dari setiap tugas yang melibatkan kinerja tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan kuantitas tinggi.

Tanpa motivasi yang baik, pekerja tidak akan mampu memberikan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Implementasi inisiatif dalam perusahaan dianggap cukup dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Akibatnya, para eksekutif puncak dan manajer perlu memberikan perhatian yang cermat. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, masalah muncul ketika pekerja tertentu lamban dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh kepeimpinannya. Hal ini merupakan salah satu gejala permasalahan yang berkembang dalam bisnis yang berkaitan dengan kinerja karyawan. permasalahan pada motivasi, khususnya kurangnya dorongan bagi para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tuntas, yang menyebabkan seringkali terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para pekerja.

Berdasarkan data yang ada selama preliminary study, absensi karyawan KSPPS Abdi Kerta Raharja mengalami fluktuatif, di setiap bulannya selalu tidak mencapai 100% dan masih terdapat karyawan yang datang terlambat atau telat absen. Di bulan Januari, persentase kehadiran sebesar 97.63%, di bulan Februari, persentase kehadiran sebesar 98.55%, di bulan Maret, persentase kehadiran sebesar 98.25%, di bulan April persentase kehadiran sebesar 98.70%, di bulan Mei persentase kehadiran sebesar 97.83% dan di bulan Juni sebesar 97.03%.

Tabel 1. Data Selisih Hasil Usaha Januari-Juni 2022 KSPPS Abdi Kerta Raharja Cabang Pinang

Januari	151,174,682	5,106,907
Februari	151,174,682	8,258,120
Maret	151,174,682	8,592,764
April	151,174,682	(38,142,978)
Mei	151,174,682	(60,891,989)
Juni	151,174,682	(60,779,506)

Sumber : KSPPS Abdi Kerta Raharja

Terlihat pada tabel 1, target sisa/selisih hasil usaha adalah 151,174,682 per bulan. Pada bulan Januari 2022 terealisasi 5,106,907 dengan keterangan belum mencapai target. Pada bulan Februari 2022 terealisasi 8,258,120 yang dimana mengalami kenaikan namun belum mencapai target. Pada bulan Maret 2022 terealisasi 8,592,764 dengan keterangan belum mencapai target. Pada bulan April 2022 terealisasi (38,142,978) dengan keterangan belum mencapai target. Pada bulan Mei terealisasi (60,891,989) dengan keterangan pencapaian belum mencapai target. Dan pada bulan Juni terealisasi (60,779,506) yang dimana mengalami penurunan dari bulan Mei namun masih jauh untuk mencapai target.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, dengan data kuantitatif serta dengan Analisa penjabaran kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:21) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:15) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu suatu hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Penelitian ini dilakukan di 6 cabang diantaranya cabang Tigaraksa, cabang Kelapa Dua, cabang Panongan, cabang Serpong dan cabang Ciputat. Pengolahan data dibantu dengan SPSS 26.0. sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan dari semua anggota populasi. Artinya menggunakan metode Sampel Jenuh. Uji statistic yang digunakan yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Parsial, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis yaitu uji t parsial dan uji f simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis temuan penelitian menggunakan data dari kuesioner statistik. Penelitian dimulai dengan pengumpulan data dari kuesioner yang telah diisi, kemudian mengubah tanggapan dari pernyataan kuesioner menjadi data statis (angka) untuk analisis statistik.

Dalam penelitian ini variabel terikat dihubungkan dengan variabel penjelas atau penjelas. Variabel bebasnya adalah disiplin diri (X1) dan motivasi intrinsik (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data langsung dan tidak langsung, termasuk Google Formulir dan penyebaran kuesioner, yang menghasilkan 50 tanggapan yang dapat digunakan. Staf KSPPS Abdi Kerta Raharja menerima survei ini. Informasi tentang responden dan pemikiran mereka terhadap pernyataan yang diberikan dapat ditemukan dalam kuesioner ini. Demografi penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	60.0	60.0	60.0
	Wanita	20	40.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah pria yaitu sebanyak 30 responden (60%), sedangkan perempuan sebanyak 20 responden (40%). Sedangkan berdasarkan data

statistik yang ditunjukkan pada tabel 4, hanya 4% dari populasi pekerja berusia kurang dari 20 tahun, sementara 64% berusia antara 21 dan 25 tahun, 24% berusia antara 26 dan 30 tahun, dan 4% berusia lebih dari 30 tahun. berusia antara 31 dan 35 tahun, sementara hanya 2% yang berusia di atas 35 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	4	8.0	8.0	7.3
	20-25 Tahun	32	64.0	64.0	70.9
	26-30 Tahun	11	22.0	22.0	94.5
	31-35 Tahun	2	4.0	4.0	98.2
	> 35 Tahun	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	30	60.0	60.0	60.0
	Menikah	20	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2023

Penelitian ini mempunyai jumlah personel yang belum menikah sebanyak 30 orang (60,0%) dan yang sudah menikah sebanyak 20 orang (40,0%), sesuai tabel dan grafik di atas.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	8	16.0	16.0	15.5
	1-2 Tahun	13	26.0	26.0	48.6
	3-5 Tahun	22	44.0	44.0	87.3
	6-10 Tahun	6	12.0	12.0	98.2
	> 10 Tahun	1	2.0	2.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2023

Karyawan yang telah bekerja di perusahaan kurang dari satu tahun (16,0%), antara satu hingga dua tahun (26,0%), tiga hingga lima tahun (44,0%), sepuluh tahun atau lebih (12,0%), dan lebih dari sepuluh tahun (2,0%) paling sering ditampilkan dalam tabel dan grafik.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Variabel terikat dan bebas suatu model regresi diuji distribusinya normalnya dengan menggunakan uji normalitas data. Distribusi data di sekitar diagonal diperlukan agar model regresi dapat mengasumsikan normalitas.

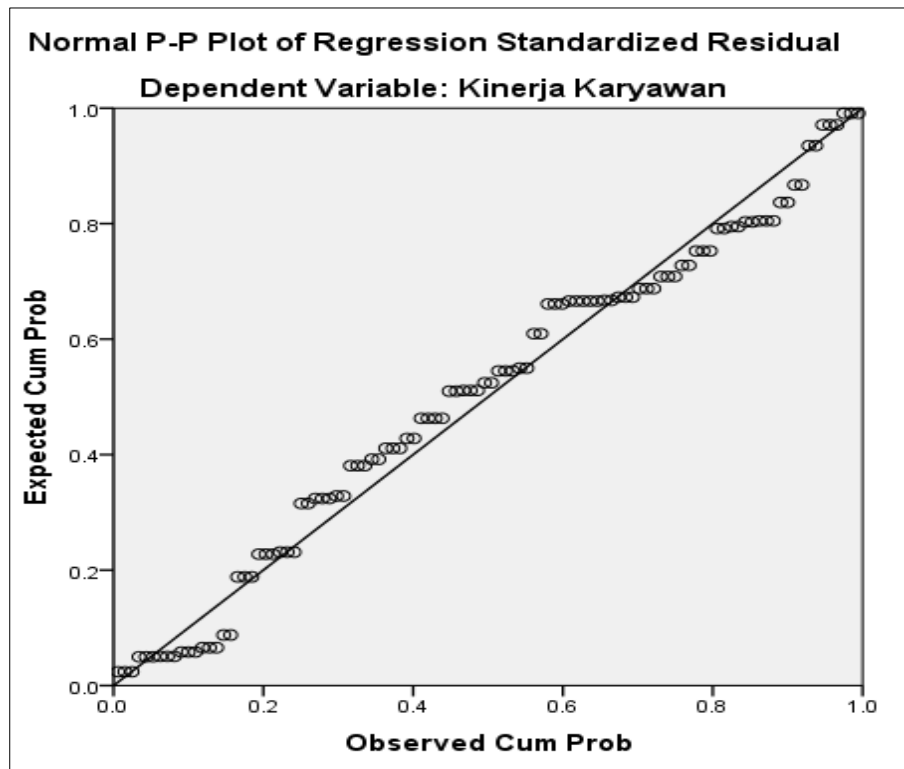
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89504942
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.079
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

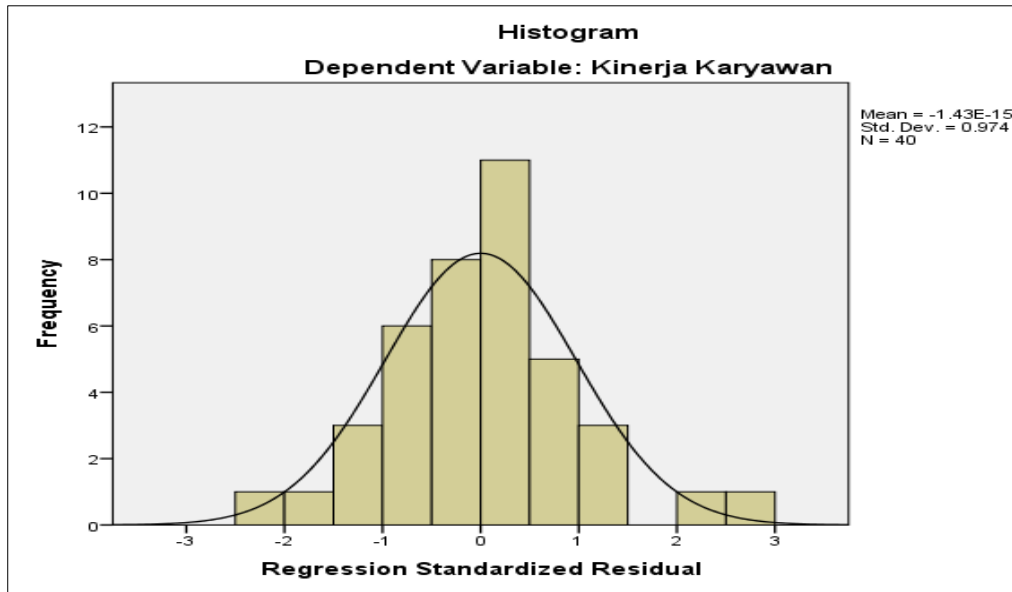
Sumber : Data Diolah, 2023

Output di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur (nilai sig = 0,071 > 0,05), sesuai dengan yang diharapkan dari pengujian hipotesis. One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan Normality Probability Plot masing-masing menampilkan hasil uji normalitas data.



Gambar 1. Normality probability plot

Sumber : Data Diolah, 2023



Gambar 2. Normalitas P-P Plot

Plot P-P yang menyertainya menunjukkan bahwa sebagian besar titik data mengelompok mendekati diagonal. Bahwa data mengikuti distribusi normal ditunjukkan di sini.

Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factor (VIF) Hitung setiap model regresi linier berganda untuk multikolinearitas dengan menguji variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.301	3.959		.581	.564		
	Disiplin	1.014	.109	.913	9.307	.000	.536	1.866
	Motivasi	-.119	.131	-.089	-.908	.368	.536	1.866

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah, 2023

Semua VIF untuk variabel independen berada di bawah 10 ketika statistik kolinearitas dihitung. Baik variabel “Disiplin Kerja” (X1) maupun “Motivasi” (X2) mempunyai nilai VIF sebesar 1,866. Tidak ada bukti multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

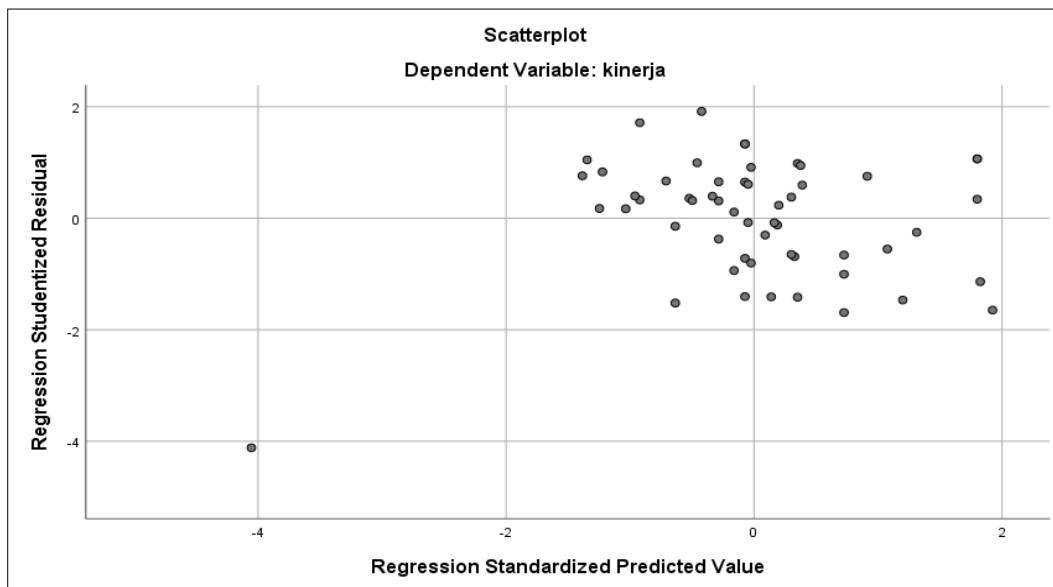
Uji heteroskedastisitas menguji residu model regresi terhadap variansi yang tidak merata. Homoskedastisitas terjadi jika varians residu konstan dari pengamatan ke pengamatan, sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika variansnya berfluktuasi. Tidak adanya heteroskedastisitas merupakan ciri model yang reliabel. Premis pengambilan keputusan adalah bahwa heteroskedastisitas muncul ketika

suatu pola, seperti titik-titik membentuk suatu tatanan. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika distribusi sumbu Y tidak memiliki pola yang jelas di bawah dan di atas 0.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.081	2.048		-.039	.969
	Disiplin Kerja	-.003	.072	-.007	-.035	.972
	Motivas	.058	.066	.188	.884	.381

Berdasarkan tabel di atas, disiplin kerja mempunyai nilai signifikan 0.972 yang lebih besar dari 0.5. Variabel motivasi mempunyai nilai signifikan 0.382 > 0.05. yang menunjukkan semua variabel tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Gambar terlampir menunjukkan hamburan titik-titik di atas dan di bawah angka nol sumbu Y. Oleh karena itu, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi..

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji kemungkinan penjelasan multifaktor untuk suatu hasil tunggal. Temuan berikut diperoleh melalui estimasi regresi beranda SPSS:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10.486	1.563		6.710	.000
	Disiplin	.055	.043	.082	12.274	.020
	Motivasi	.705	.052	.882	13.680	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari data di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut : $Y = 10,486 + 0,055 (X1) + 0,705 (X2)$. Artinya: kinerja Pegawai (Y) akan tetap stabil pada angka 10,486 jika Disiplin Kerja (X1) maupun Motivasi (X2) tidak mengalami peningkatan nilainya. Kemudian, kinerja pada skala kepuasan kerja sebagai fungsi dari variabel "Disiplin Kerja" (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,055. Berdasarkan data tersebut upaya peningkatan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 0,055 setiap penambahan 1 pada variabel Disiplin Kerja (X1). Adapun pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap produktivitas pekerja diperkirakan sebesar 0,705 berdasarkan koefisien regresi. Dilaporkan terjadi penurunan produktivitas sebesar 0,705 poin untuk setiap kenaikan 1 poin pada variabel Motivasi (X2).

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi bisa bernilai 0 atau satu. Nilai koefisien determinasi ditabulasikan sebesar 4,49.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.880	1.164
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin				

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan motivasi menyumbang 88,4% varian kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel lain menyumbang 11,6%.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau seberapa baik penjelasannya, maka dapat dianalisis hasil uji parsial (uji t). Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan hasil hitung:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= (a/2; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 50-2-1) \\
 &= (0,025 ; 48) \\
 &= 1.920
 \end{aligned}$$

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.486	1.563		6.710	.000
	Disiplin	.055	.043	.082	12.274	.020
	Motivasi	.705	.052	.882	13.680	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah, 2023

Nilai t hitung berdasarkan tabel di atas adalah $12,274 > t$ tabel $2,007$ pada taraf signifikansi $0,020-0,05$. Informasi ini memungkinkan kita untuk melakukannya menerima H_a dan menolak H_o , yang menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja yang lebih kuat akan meningkatkan kinerja, sehingga hasil t -hitung yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas.

Dengan menggunakan data pada tabel diatas diperoleh nilai $0,000 > t$ hitung $13,680 > t$ tabel $2,007$. Berdasarkan temuan ini, kita dapat menerima H_a dan menolak H_o , yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai dampak besar terhadap produktivitas di tempat kerja. Jika t -hitung positif, maka hubungan antara motivasi dan produktivitas adalah linier (yaitu semakin besar motivasi maka semakin baik produktivitasnya).

Uji Simultan (Uji F)

Dengan menggunakan uji F dapat diketahui atau tidaknya variabel terikat dipengaruhi oleh masing-masing faktor bebas dalam model regresi. Nilai p sebesar 5% atau kurang menunjukkan uji f bermakna.

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= (k:n-k) \\ &= (2 : 50-2) \\ &= (2 : 48) \\ &= 3.19 \end{aligned}$$

Tabel 12. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.597	2	268.799	198.229	.000 ^b
	Residual	70.512	52	1.356		
	Total	608.109	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin						

Sumber : Data Diolah, 2023

H_a diterima dan H_o ditolak berdasarkan uji ANOVA atau F hitung pada tabel diatas, dimana nilai F hitung sebesar $198,229$ lebih besar dari F tabel sebesar 3.19 dengan taraf signifikansi $0,000$, karena $0,000 = 0,005$. Artinya disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Setelah dilakukan analisis terhadap uji data penelitian, selanjutnya dilakukan pembahasan untuk memberikan penjelasan terhadap hipotesis dan jawaban dari rumusan masalah penelitian. Kinerja pegawai (Y) sebagai fungsi dari kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2). $Y = 10,486 + 0,055 (X_1) + 0,705 (X_2)$ merupakan penyelesaian masalah garis linier berganda. Berdasarkan persamaan tersebut, nilai kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar $0,705$ setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X_2) dan sebesar $0,055$ setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin (X_1).

Nilai modifikasi R square sebesar $0,862$ dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi masing-masing memberikan kontribusi sebesar $0,884$ terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan faktor lainnya memberikan kontribusi sebesar $11,6\%$. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karena t hitung = $12,274 > t$ tabel = $1,920$. Oleh karena itu, masuk akal untuk mempercayai H_1 , yang

menunjukkan bahwa X1 berdampak pada Y. Kinerja karyawan (Y) terbukti menjadi faktor yang signifikan berdasarkan temuan uji t baik untuk variabel disiplin (X1) maupun motivasi (X2). Oleh karena itu, nilai thitung lebih tinggi dibandingkan nilai ttabel.

Untuk variabel disiplin (X1) sebesar $12,274 > ttabel$ 1,920 menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak dengan sig sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Variabel insentif (X2) sebesar $13,680 > ttabel$ 1,920 maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Karena pengaruhnya terhadap disiplin dan motivasi, maka X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y, Kinerja pegawai. Hasil ANOVA dan Fhitung ditunjukkan pada Tabel 4. Menerima H_a dan menolak H_o karena $F(3,19) = 198,229$ (pada taraf signifikansi 0,000-0,05). Kinerja pegawai jelas dipengaruhi oleh kedisiplinan (X1) dan insentif (X2). tidak tentu (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan data dan pembahasan yang disajikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja dan bonus kinerja sebagai berikut. Besar pengaruh (sig) tindakan disiplin (X1) terhadap output pegawai (Y) sebesar 0,020 0,05, dengan thitung sebesar 12,274 diatas batas t tabel sebesar 1,920. Dengan demikian, kita menerima H_a dan menolak H_o , dan menyimpulkan bahwa tindakan disipliner (X1) mempunyai dampak besar terhadap output karyawan (Y).

Besar kecilnya pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dari ambang batas ttabel sebesar 1,920 (thitung = 13,680; p 0,05). Bahwa insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan, dengan demikian kita menerima H_a dan menolak H_o . Berdasarkan anova terdapat korelasi antara X1 (disiplin) dan X2 (motivasi) dan Y (kinerja pekerja). dengan kontribusi terakhir sebesar 88,4% dan terakhir 11,6 dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Budi, Setiyawan 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
- Dewi, A. A., & Dewi, L. G. K. 2019. Transparansi Informasi Memoderasi Pengaruh Agresivitas Pajak Pada Nilai Perusahaan Pertambangan di Bursa Efek Indonesia. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi, Vol. 10 (2), 211– 230.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Farida, umi, 2016. Manajemen sumber daya manusia II, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- George R. Terry, (1993), Principles Of Management, seventh Edition, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro: Semarang

- Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hanurawan, Fattah. 2012. Psikologi Sosial. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset Hariandja, M. T. E.. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia. Indonesia. Jakarta. Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasnawati, Sapiri, M. dan Ruslan, M., (2016). "Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja". Sulawesi Selatan : Pusaka Almaida.
- Ilham, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang*, (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar).
- Juliansyah. 2014. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Rivai,Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Mycological Research. Maruli, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka
- Nadeak, Bernadetha. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Jakarta: Uki Press.
- Purbarany, Vidya Hanesty. "Analisis Pengaruh Persepsi Harga. Kualitas Produk. Diferensiasi Produk. Kualitas Layanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian". UNDIP, 2013.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku organisasi. Jakarta : Prenhallindo.
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia. Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sari, A. (2012). "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal, Volume 1 Nomor 1, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Schein, E H. (2008). *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Sinambela, Sarton. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara. Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suliyanto. (2009). Metode Riset Bisnis, Penerbit Andi, Yogyakarta. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Terry (2005), Principles of Management, Alexander Hamilton Institute, New York. Usman (1995). Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. San Francisco, CA: Jossey-Bass. W, Gulo. 2002. Metode Penelitian. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. Wijayanti, S. (2008). *Manajemen*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.