

MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN DENPASAR

Oleh :

I Gusti Gde Oka Pradnyana¹

Ni Made Gunastri²

Ni Putu Sulistiana Dewi³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, (2) Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, (3) Dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Populasi penelitian ini adalah 12 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan responden atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar demikian pula secara simultan.

Keyword : motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine : (1) Impact motivation on employee performance LPD Desa Pakraman Denpasar, (2) Impact of work discipline on employee performance, (3) Impact motivation and work discipline on employee performance on LPD Desa Pakraman Denpasar. The population of this study were 12 employees and all were sampled by census technique. The analytical tool used is Regression Linear Berganda. The results of this study showed a partial motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance on the LPD Desa Pakraman Denpasar or simultaneously.

Keyword : *motivation, work discipline, dan employee performance*

1 STIMI HANDAYANI DENPASAR

2 STIMI HANDAYANI DENPASAR

3 STIMI HANDAYANI DENPASAR

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penting bagi berlangsungnya kehidupan sehari-hari. Dimana melalui akal pikiran yang dimiliki manusia mampu menciptakan sesuatu yang berguna bagi manusia lainnya. Dalam hal ini manusia sebagai sumber daya menjadi penggerak utama jalannya sebuah kegiatan dalam suatu organisasi. maka oleh sebab itu manusia sebagai sumber daya dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan didalam perusahaan tersebut. Setiap tindakan yang ada dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari pemikiran manusia, oleh karena itu diperlukan adanya tindakan dari manusia untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan motivasi, khususnya pada masing-masing individu karyawan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjalah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2005,61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, karena dengan motivasi seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pada karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pemberian motivasi ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dibebaninya dan pada akhirnya karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

LPD Desa Pakraman Denpasar merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang memberikan layanan kepada masyarakat berupa tabungan, deposito dan kredit kepada masyarakat. LPD Desa Pakraman Denpasar saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi suatu lembaga keuangan mikro yang dipercayai dan mampu memberikan dampak yang positif

bagi perekonomian. Untuk itu sudah seharusnya LPD Desa Pakraman Denpasar memiliki karyawan yang penuh semangat dan memiliki motivasi dalam bekerja, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar, sehingga menurunnya disiplin kerja karyawan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya suatu motivasi yang dapat memberikan seseorang karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat memicu karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ?
2. Untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ?
3. Untuk mengetahui dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ?

C. Hipotesis

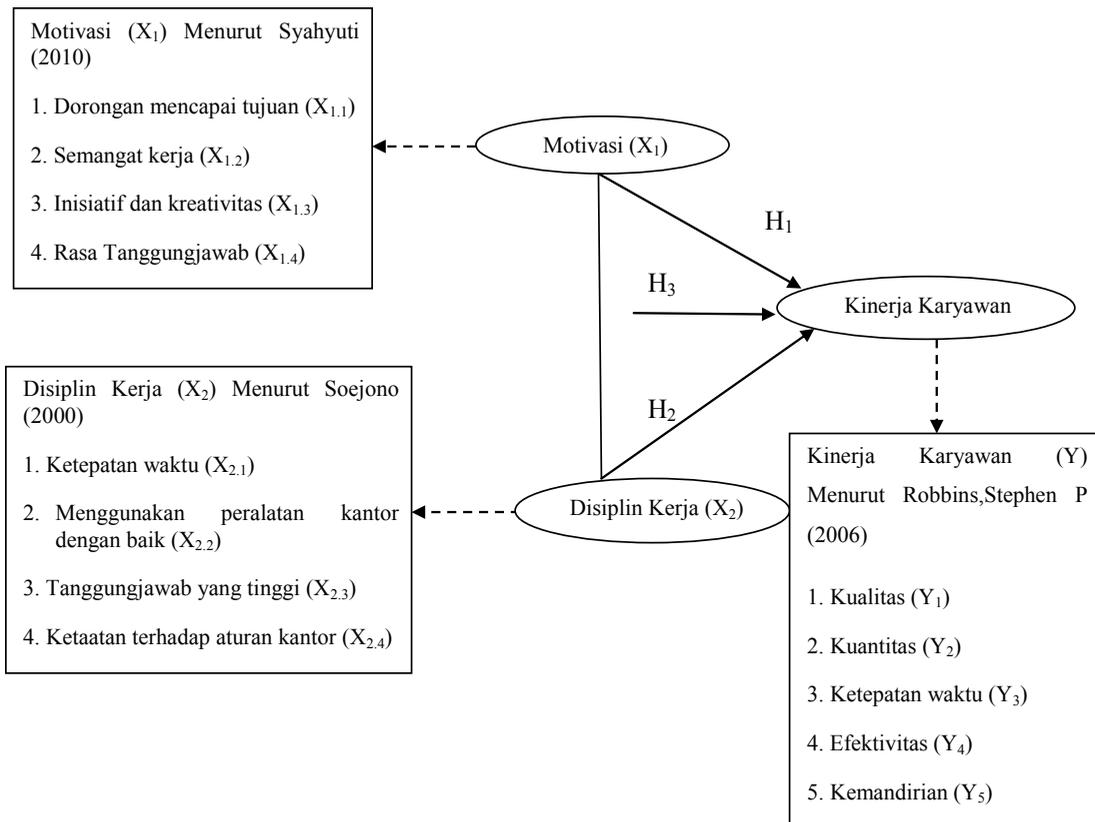
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 = ada dampak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar.
2. H_2 = ada dampak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar.
3. H_3 = ada dampak signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Adapun kerangka analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dimaksudkan untuk memperjelaskan makna dari setiap definisi yang diteliti, maka penulis mengemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X₁)

Menurut Mangkunegara (2005,61) mengatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjalah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah sebagai berikut :

a. Dorongan mencapai tujuan (X_{1,1})

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

b. Semangat Kerja ($X_{1,2}$)

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

c. Inisiatif dan Kreativitas ($X_{1,3}$)

Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu hal yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru tidak diartikan sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa Tanggungjawab ($X_{1,4}$)

Dimana sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Matutina (2001:207) kualitas kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam keterampilannya pada suatu pekerjaan, karena adanya pengembangan untuk menunjang sejauhmana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani berbagai macam tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu ($X_{2,1}$)

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ($X_{2,2}$)

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi ($X_{2,3}$)

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor ($X_{2,4}$)

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor hal tersebut merupakan cerminan dan disiplin yang tinggi.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunagara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator-indikator yang dapat dipergunakan dalam kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja (Y_1)

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas Kerja (Y_2)

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (Y_3)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dimaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas (Y_4)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian (Y_5)

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

II. METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Denpasar yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No 24 Denpasar.

B. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang didukung oleh data-data sekunder. Data primer pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar, sedangkan Data sekunder pada penelitian ini berupa dokumen-dokumen maupun catatan-catatan, buku-buku arsip guna dalam mencari sumber referensi yang terkait.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung kepada responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen maupun catatan-catatan, buku-buku arsip yang berkaitan dengan masalah-masalah penelitian sebagai landasan teori alternatif dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi.

C. Populasi dan Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar yang berjumlah 12 orang karyawan. Pada penelitian ini mengambil seluruh populasi yang berjumlah 12 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai responden. Teknik sensus ini digunakan, karena jumlah populasi relatif kecil yaitu hanya terdapat 12 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Koesioner atau Angket

Penelitian menggunakan koesioner yang berisi daftar pernyataan secara tertulis untuk diajukan kepada responden. Daftar pernyataan tersebut berkaitan dengan identitas atau keterangan diri responden, tanggapan-tanggapan responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar.

2. Wawancara

Teknik wawancara digunakan penulis untuk memperoleh data fisik dan non fisik pada LPD Desa Pakraman Denpasar yaitu dengan mengadakan tanya jawab dan wawancara secara langsung dengan karyawan, dan kepala LPD Desa Pakraman Denpasar.

3. Observasi

Teknik observasi digunakan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan yaitu dengan mengadakan interaksi secara langsung kepada seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

4. Metode Dokumentasi

Memperoleh data dengan cara mengumpulkan dari arsip- arsip yang ada pada LPD Desa Pakraman Denpasar guna mengetahui hal yang terkait dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian guna mendapatkan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melaksanakan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu koesioner adalah angka korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam koesioner (Triton Prawira Budi, 2006). Dengan kriteria pengujian, jika nilai probalitas atau $p = 0,05$ dengan alat uji korelasi pearson maka koesioner valid untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Triton Prawira Budi (2006) menyatakan bahwa tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengujian suatu instrument apabila instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Tingkat-tingkat reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach* diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1 dan ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti table berikut :

0,00 – 0,20	: Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	: Agak Reliabel
0,40 – 0,60	: Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	: Reliabel
0,80 – 1,00	: Sangat Reliabel

c. Uji asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan variabel kinerja karyawan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang menghasilkan estimator linear tidak bias terbaik atau Best Linear Unbiased Estimator/BLUE (Afgifari, 2000), uji tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian berdistribusi normal ataukah tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat melalui sebaran titik-titik residual yang berada disekitar garis normal dari grafik *Normality Probability Plot* atau Normal P-P Plot (Triton Prawira Budi, 2006).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independent pada model regresi. Kemiripan antar variabel independent dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel independent dengan variabel independent yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi regresi yang memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 1,0 berarti bebas dari multikolinearitas (Nugroho,2005)

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda adanya korelasi antara variabel pengganggu (et) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya (et1). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (Syahri Alhusin, 2003) yang diinterpretasikan sebagai berikut :

1,10	: adalah ada autokorelasi
1,10 – 1,54	: adalah tidak ada autokorelasi
1,55 – 2,46	: adalah tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	: adalah tidak ada autokorelasi
2,91	: adalah ada autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residul suatu periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residul suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas.

2. Teknik analisis data pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat terhadap variabel bebas. Analisis regresi linear berganda ini diolah dengan program Computer Statidcal Package For Social Science (SPSS) 20.00 *For Windows*. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (Nata Wirawan, 2002).

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2 + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
X1 : Variabel bebas yaitu motivasi kerja
X2 : Variabel bebas yaitu disiplin kerja
e : Residual atau Prediction Error

b. Uji Regresi Secara Parsial (T-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesa

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti variabel bebas merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf nyata atau level of significantsi = α p-value < level significant yang ditentukan yaitu 0,05 (5%)

3. Menentukan derajat kebebasan dengan cara $df = n-k$

4. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak. Untuk mengetahui kebenaran hipotesa digunakan kriteria sebagai berikut :

H0 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. H0 ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan Pengujian

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.

c. Uji Regresi Secara Simultan (F-test)

F-test digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independent Kinerja Karyawan. Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji F-test sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesa

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf nyata atau level of significant $\alpha = p\text{-value} < \text{level significant}$ yang ditentukan yaitu 0,05 (5%)
3. Menentukan derajat kebebasan dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel dependen dan independen)
4. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak. Untuk mengetahui kebenaran hipotesa digunakan kriteria sebagai berikut :

H0 diterima apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. H0 ditolak apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, artinya semua variabel bebas bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan Pengujian

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada

pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14,163	14,401		,983	,351
	Motivasi	,336	,581	,229	,630	,544
	Disiplin Kerja	,112	,376	,108	,298	,772

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data uji coba tahun 2017, diolah

Dari Tabel 1 diatas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,163 + 0,336X_1 + 0,112X_2$$

Yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien motivasi (X_1) atau $b_1 = 0,336$ mempunyai arti jika motivasi sebesar satu satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_2) konstanta (0) maka motivasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 satuan dan sebaliknya, dengan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = 14,163 + 0,336(1) + 0,$$

$$Y = 14,163 + 0,336(1) = 14,529$$

- b. Koefisien disiplin kerja (X_2) atau $b_2 = 0,112$ mempunyai arti jika disiplin kerja sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi (X_1) konstanta (0) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,112 satuan dan sebaliknya, dengan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = 14,163 + 0,112(1) + 0,$$

$$Y = 14,163 + 0,112(1) = 14,275$$

2. Hasil Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.00 *for Windows* maka didapat hasil uji t yang bisa dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (t-test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14,163	14,401		,983	,351
	Motivasi	,336	,581	,229	,630	,544
	Disiplin Kerja	,112	,376	,108	,298	,772

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data uji coba tahun 2017, diolah

Berikut ini dapat diuraikan langkah – langkah pengujian uji t, sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. Hipotesis

H_{o1} = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar

b. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan tabel 2 signifikan variabel motivasi (X_1) 0,544 lebih besar dari tingkat signifikan sehingga dapat dikatakan H_{o1} diterima.

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS 20.00 yaitu sebesar 0,630 pada tabel bagian kolom t

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) - n-k-1 atau 12-3-1 = 8. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.184

e. Kriteria Pengujian

H_{o1} diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

H_{o1} ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $0,630 \leq 2,184$ berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji t, oleh karena hasil uji t menunjukkan besarnya $t_{hitung} = 0,486 \leq 2,184$ dengan tingkat signifikan 0,544 yang lebih besar dari 0,05 maka H_{o1} diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. Hipotesis

H_{o2} = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar

b. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan tabel 2 signifikan variabel dimensi kerja (X_2) 0.112 lebih besar dari tingkat signifikan sehingga dapat dikatakan H_{o2} diterima.

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS 20.00 yaitu sebesar 0,298 pada tabel 2 (kolom t)

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan drajat kebebasan (df) - n-k-1 atau $12-3-1 = 8$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.306

e. Kriteria Pengujian

H_{o2} diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

H_{o2} ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $0,298 \leq 2,306$ berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji t, oleh karena hasil uji t menunjukkan besarnya $t_{hitung} = 0,486 \leq 2,184$ dengan tingkat signifikan 0,112 yang lebih besar dari 0,05 maka H_{o1} diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

3. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (F-test) motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.00 maka didapat hasil uji F yang bisa dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji (F-test)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regressi On	16,511	2	8,255	3,641	,069 ^b
	Residual	20,406	9	2,267		,058
	Total	36,917	11			,144

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data uji coba tahun 2017, diolah

Berikut ini dapat diuraikan langkah-langkat pengujian uji F, sebagai berikut: 1. Hipotesis

- $H_0 =$ Motivasi dan Disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar
- Tingkat Signifikan
Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 3 tingkat signifikan sebesar 0,069 yang berarti bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent dengan tingkat signifikan sebesar 6,9%
- Menentukan F_{hitung}
Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS 20.00 yaitu sebesar 3,641 pada tabel 3 bagian kolom F
- Menentukan F_{tabel}
Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan sebagai berikut :
df 1 = jumlah variabel ; artinya df 1 = 3
df 2 = n-k-1 ; artinya df 2 = 8 (12-3-1) jadi, dapat dilihat pada tabel F di lampiran yaitu 4.07
- Kriteria Pengujian Hipotesis
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
Nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($3,641 \geq 4,86$) berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih besar yakni 0,069 dari standar signifikan yakni 5% atau 0,005 dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana F_{hitung} sebesar 3,641 lebih besar dari F_{tabel} 4,86, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat diketahui bahwa secara parsial, variabel bebas berdampak terhadap variabel terikat. Dampak yang diberikan bersifat positif dan signifikan artinya semakin meningkatnya motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 2,184 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,544 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_{01} diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada dampak antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Ivonne A.S. Sajangbati, tahun 2013) yang menguji motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 2,306 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,772 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_{02} diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada dampak antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, tahun 2013) yang menguji motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat dampak antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 3,641 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,069 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa ada dampak antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (I Gusti Gde Oka Pradnyana dan Anggraeni Widia Ningsih, tahun 2013 yang menguji kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja sangat kuat dan positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien persamaan regresi adalah signifikan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar adalah positif dan signifikan.
2. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar adalah positif dan signifikan.
3. Dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar adalah positif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa saran yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Implikasi dari hal tersebut adalah perlu upaya untuk meningkatkan motivasi diantaranya dengan mendorong karyawan untuk bekerja lebih dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Adanya motivasi, karyawan diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja yang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Hal ini berimplikasi pada upaya peningkatnya disiplin kerja diantaranya dengan penekanan disiplin waktu saat bekerja akan memberikan dampak yang positif pada meningkatnya kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya komitmen kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan* . PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* . PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFU UGM, Yogyakarta.
- A.W.Widjaja.1986.*Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*,Bandung Edisi Pertama, Cetakan Pertama. CV. Akademika Pressindo.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta
- Alhusin, Syahri. 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Budi, Triton Prawira. (2006).*SPSS 13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- I Gusti Gde Oka Pradnyana dan Anggraeni Widia Ningsih, (2013). *Dalam Judul Ilmiah Forum Manajemen Volume 11 No 1 Tahun 2013. Kepemimpinan dan kinerja pegawai suatu studi pada kantor sekretariat daerah Kota Denpasar*.
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, 2013. *Dengan Judul “Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Bali*.
- Ivonne A.S. Sajangbati, 2013. *Dengan Judul “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”*.
- Matutina, 2001. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja,Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (ahli bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial* [on line]. Tersedia <http://syahyutivariabel.blogspot.com>
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar:Keramat Emas.