

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA  
BANDUNG (STUDI KASUS BAGIAN LAYANAN DAN MANFAAT)**

**Ekki Kesit Novianti**

**Senny Handayani S, SE., MM**

D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Pos Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung (studi kasus bagian layanan dan manfaat). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, Uji analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki korelasi kuat dengan disiplin dan motivasi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi kerja. Berdasarkan data yang diperoleh pada periode 2012-2016, disiplin karyawan di PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung kinerja mereka semakin meningkat dan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung. Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, Ftest, Ttest, korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung. Berdasarkan  $F_{hitung} (205,012) > F_{tabel} (3,59)$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan  $t_{calculate} 3.037 > t_{table} 2.552$  Discipline ( $X_1$ ) dan dengan  $t_{calculate} 3.298 > t_{table} 2.552$  Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Pembentukan program Tabungan Hari Tua pegawai negeri ditetapkan dalam peraturan pemerintah No. 9 Tahun 1963 tentang pembelanjaan pegawai negeri dan peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1963 tentang tabungan asuransi dan pegawai negeri. Ketika itu PN Taspen memperoleh kantor sendiri di Jl. Merdeka No. 64 Bandung. Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan undang – undang No. 11 Tahun 1956 tentang pensiun dan undang – undang No. 11 Tahun 1956 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda /duda serta undang – undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok - pokok kepegawaian. Selanjutnya dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1981 tentang asuransi sosial PNS maka dilakukan proses penggabungan program kesejahteraan pegawai negeri yang terdiri dari program tabungan hari tua dan pensiunan yang dikelola PN. Taspen. PT. Tasepn (persero) kantor pusatnya menggunakan tiga kantor yang berbeda lokasi di jakarta dan terdiri beberapa kantor cabang utama yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia salah satunya yaitu Kantor Cabang Utama Bandung.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT Taspen maka dapat dilihat berdasarkan persentase sistem manajemen kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1  
Hasil Rekap Kinerja karyawan PT  
Taspen Kantor Cabang Utama Bandung  
tahun 2012-2016 periode Januari-  
Agustus**

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2012	96.44	B	BAIK
2	2013	97.80	B+	BAIK +
3	2014	83.79	C	CUKUP
4	2015	90.08	B-	BAIK -
5	2016	97.19	B	BAIK

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung 2017

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja bahwa kinerja karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung mengalami fluktuasi. Selama 5 tahun terakhir di mana dari tahun ke tahun masih belum memberikan hasil yang sangat fluktuatif. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Taspen Kcu Bandung belum mendapatkan nilai terbaik karena melihat data hasil kinerja dari tahun 2012 hingga 2016 belum memberikan hasil yang sangat maksimal. Disiplin dan motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan disiplin dan motivasi kerja karyawannya. Target yang diharapkan oleh PT. Taspen Kcu Bandung ini yaitu 99,70%, . Faktor yang mempengaruhi hasil kinerja dari tabel 1.1 yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, pelatihan dan budaya organisasi dari PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Bandung.

**Table 1.2  
Hasil Rekapitulasi Kuesioner  
Pendahulu Tentang Faktor-Faktor  
Yang Mempengaruhi Kinerja  
Karyawan**

Vanabel	Indikator	Skor	Skor Ideal
Kepemimpinan	Partisipasi	76	100
	Pengawasan	76	100
	Intruksi Perintah	79	100
Motivasi Kerja	Tantangan	68	100
	Kerja Sama	62	100
	Penghargaan	65	100
Lingkungan Kerja	Kebersihan	75	100
	Penerangan	81	100
	Hubungan Kerja	83	100
Disiplin	Ketaatan	63	100
	Ketidakhadiran	60	100
	Tepat Waktu	64	100
Kompensasi	Gaji	78	100
	Tunjangan	76	100
	Fasilitas Kantor	80	100
Pelatihan	Pengetahuan	76	100
	Sikap	76	100
	Kemampuan	78	100
Budaya Organisasi	Inisiatif Individu	77	100
	Toleransi Terhadap Lindakati Beresiko	77	100
	Dukungan Manajemen	76	100
Total Rata-rata		73,6	100

Sumber: Hasil Kuesioner Pendahuluan 2016

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
2. Bagaimana gambarsn motivasi kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?

4. Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
  5. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
  6. Bagaimana hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
  7. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
  8. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
  9. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung?
7. Mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
  8. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
  9. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung

#### **Tujuan dan Manfaat**

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

#### **Tujuan Penelitian :**

1. Mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
2. Mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
3. Mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
4. Mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
5. Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
6. Mengetahui hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung

7. Mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
8. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung
9. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama Bandung

#### **Manfaat Penelitian :**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

#### **Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal saya untuk memasuki dunia kerja. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

#### **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk berbagai kebijakan bagi PT. Taspen (Persero) KCU Bandung terutama mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Politeknik Pos Indonesia  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

#### **Pembatasan Masalah**

Agar menghindari kesalahan pemahaman dan meluasnya masalah yang diteliti penulis membatasi dan memfokuskan yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi kerja

Karyawan pada PT TASPEN (Persero)  
Kantor Cabang Utama Bandung.

### **Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika Penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : Landasan Teori**

Landasan teori penelitian ini berisikan landasan teori, kerangka pemikiran yang berisi tentang penjelasan terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan dan hipotesis berisi mengenai jawaban sementara atas dugaan yang diajukan dalam penelitian

#### **BAB III : Metode Penelitian**

Berisikan penjelasan tentang Metode Penelitian yang kan digunakan oleh penelitian untuk pemecahan masalah dan langkah-langkahnya. Metode adalah alat (*tools*) yang diambil dari teori yang relevan atau landasan teori yang mengandung variabel yang diteliti termasuk . merupakan metode penelitian tentang desain atau rancangan penelitian,operasional.

#### **BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Pembahasan mengenai hasil penelitian yang sudah diteliti dengan teori pada ahli apakah hasil penelitian ini berhubungan dari materi yang dibahas dengan teori para ahli.

#### **BAB V : Bab V Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini Pada bagian ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari keseluruhan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU BANDUNG

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **Landasan Teori**

Dalam landasan teori ini penulis akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini. Teori-teori ini yang akan dibahas yaitu mengenai definisi lebih tepatnya mengenai manajemen sumberdaya

manusia, kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero). Buku dan jurnal referensi yang digunakan adalah buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

### **Pengertian dan Fungsi Manajemen**

#### **Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2013:2).

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah menghargai, patuh atau taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar.

### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan- peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, pada akhirnya ditujukan untuk pencapaian kinerja yang baik pada perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, meningkatkan kinerja melalui orang

lain, menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan, sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerjanya.

Terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimendjo (2011:96) menyatakan bahwa:

“semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dicapai”. Teori ini didukung oleh penelitian Erma Safitri (2013) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011 : 166) mengemukakan bahwa esensi pengaruh (*influence*) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu berdasarkan penelitian Mc.Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W., dan Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014 : 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga telah diteliti sebelumnya oleh Henfri Yohanis Pantouw (2012) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Dotulolong lasut Manado. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian William A. Areros dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut (Kantor Pusat) menyebutkan bahwa hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja juga telah diteliti sebelumnya oleh Faradistia R.P dkk (2013) dalam penelitian yang berjudul Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian tersebut adalah motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Diana Puspita Sari dkk (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot Jakarta menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara individual maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga Brigita Ria Tumilar (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *The effect of dicipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*, menyimpulkan hasil penelitian tersebut yaitu *discipline, leadership, and motivation simultaneously affect towards employee performance, discipline and leadership partially affects employee performance, while motivation partially doesn't affect employee performance*

#### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Sugiono (2014 : 93) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakana sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. Oleh sebab itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{a1}$  = Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{o1}$  = Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a2}$  = Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{o2}$  = Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  = Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_o$  = Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara dua variable yaitu dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian ini merupakan penelitian kausal asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variable dan pendekatan yang digunakan peneliti untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini mengemukakan fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang dipakai oleh peneliti yaitu cross sectional method. Menurut Sugiyono (2014:13) mengemukakan:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Variable adalah suatu objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Suharsimi Arikunto, 2006)

Dalam Achmad Suryadi, Hamim Rosyidi (2013). Variabel bebas (X) adalah variable yang mempengaruhi, variable penyebab. Variable ini juga biasa disebut dengan independen variable. Sedangkan variable tergantung (Y) adalah variable yang dipengaruhi, diakibatkan dan terikat. Biasanya variable ini disebut juga dengan variable dependent (Suharsimi Arikunto 2006) Dalam Achmad Suryadi, Hamim Rosyidi (2013). Dari sini dapat diketahui dan ditetapkan oleh peneliti bahwa dalam penelitian ini terdiri dari dua variable, yaitu Variabel bebas (X) : Disiplin dan Motivasi Kerja dan Variabel yang tergantung (Y) : Kinerja Karyawan. Variabel X akan dianalisis sehingga terpecah menjadi beberapa factor yang akan dikorelasikan dengan variable Y.

##### Populasi dan Sampel

###### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014:115). Sedangkan menurut (Kuncoro, 2013) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dimana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 karyawan PT. Taspem Kcu Bandung.

###### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling* jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel (Noor, 2011:156). Salah satu syarat dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel digunakan harus mewakili populasi. Agar memperoleh sampel yang *representative* dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau total, yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, dikarenakan pengambilan sampel pada karyawan dibagian layanan dan

manfaat sebanyak 20 karyawan PT. Taspen Kcu Bandung.

#### Lokasi penelitian

Nama perusahaan : PT. Taspen Kcu Bandung  
Alamat : JL.PH.Moestopha No.78  
Bandung Jawa Barat

Telp : (022) 7206545,7206067,7206587

Fax : (022) 7206482

Perusahaan ini dipilih karena sebagai perusahaan tempat dilaksanakannya praktek kerja lapangan yang dilaksanakan selama tiga bulan di PT. Taspen Kcu Bandung.

#### Teknik pengumpulan data

Dalam melakukan pengumpulan data peneliti mengumpulkan yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada supaya data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Menurut Sugiyono (2014:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Data Primer
  - a. Kuesioner (Angket)

Melakukan pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab pertanyaan dari peneliti dan mendukung masalah yang akan diangkat peneliti. Dan kuesioner tersebut ditujukan kepada karyawan bagian layanan dan manfaat PT. Taspen Kcu Bandung. Menurut Sugiyono (2014:142) Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis atau responden untuk dijawabnya.
  - b. Wawancara

Wawancara sebagai teknik pencarian dan pengumpulan informasi dilakukan dengan mendatangi secara langsung kepada para karyawan bagian layanan dan manfaat dan bagian sumber daya manusia untuk dimintai keterangan mengenai suatu yang diketahuinya seperti fakta, kejadian maupun pendapat mereka sendiri.
2. Data Sekunder
  - a. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku *literature*

jurnal, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini, data kepustakaan peneliti didapatkan dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia dan Metode Penelitian Bisnis, jurnal, skripsi, karya ilmiah dan penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan menunjang penelitian ini.

- b. Dokumentasi

Dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan cara mengumpulkan dan mengambil data, catatan dan dokumen perusahaan yang relevan dengan keperluan peneliti yang nantinya diolah sebagai bahan penelitian. Beberapa dokumentasi yang diminta oleh peneliti yaitu absensi karyawan, Laporan Keberlanjutan 2015 (mengenai keseluruhan aktivitas seperti prestasi, investasi, program kerja, dll) dan standard operasi perusahaan pada PT. Taspen Kcu Bandung.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:172). Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,3 ( $\geq 0,3$ ) maka indikator yang dimaksud valid. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,3$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan Pearson Product Moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor untuk pernyataan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y  
N = Banyaknya responden

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. instrumen yang baik tidak akan bersiat tindensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Alpha yang dimaksud adalah: Pengujian reliabilitas instrument dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item

$s_x^2$  = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

1. 0,80 – 1,0= Reliabilitas Baik
2. 0,60 – 0,79= Reliabilitas Diterima
3. >0,60 = Reliabilitas Buruk

Untuk suatu variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas ini dibantu juga dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

### Metode Analisis Data

#### Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:189) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-

data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Metode penelitian yang melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan opini atau sikap. Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan data deskriptif, kemudian dianalisis dengan alat-alat analisis secara statistik. Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

### Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda. Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X1 dan X2 dengan Y. Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui tingkat hubungan X dan Y disebut koefisien *Rank Spearman* yaitu alat analisis koefisien korelasi digunakan untuk mempelajari hubungan variabel-variabel yang diukur didalam skala ordinal sehingga dapat dibuat ranking dalam suatu rangkaian



berurutan. Berikut rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$\rho$  = nilai korelasi *rank spearman*  
 $d^2$  = Selisih setiap pasangan *rank*  
 $n$  = Jumlah pasangan untuk *spearman*

Pengujian ini dibantu juga dengan menggunakan SPSS (*statistical program for social science*) for Windows version 20.0. adapun interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut.

Tabel 3.2

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2014:192)

### Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data secara verifikatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi berganda dikarenakan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X1 yaitu disiplin kerja dan X2 yaitu motivasi kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sugiyono (2011:243), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.”

Regresi linier berganda rumus umumnya ialah:

Keterangan:

Y= Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b1,b2 = koefisien regresi

X1, X2 = variabel bebas  
(Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja)

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai thitung  $\geq$  ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $< (0,05)$ , maka H1 diterima.

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan tahapan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak (andal) atau tidak layak (tidak andal) untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variable terikat. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Dalam hal ini, uji dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Ketentuan yang digunakan dalam uji ini adalah apabila F hitung  $>$  F tabel maka dinyatakan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya bila F hitung  $<$  F tabel maka dinyatakan tidak terdapat korelasi yang

positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dulu diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### PT TASPEN (Persero) KCU Bandung

PT. Taspen (Persero) adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang Tabungan Asuransi Pegawai Negeri yang bertujuan untuk mensejahterakan para pesertanya. Dalam hal ini PT. Taspen (Persero) juga melayani dan mengolah dana pensiunan pesertanya.

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat merupakan salah satu unsur penting dalam melaksanakan tugas-tugas di pemerintah khususnya dalam melaksanakan tugas-tugas nasional. Pegawai negeri mempunyai potensi yang sangat menentukan dalam pelancaran pelaksanaan pembangunan nasional sehingga perlu dibina dan dikembangkan tingkat kesejahteraannya.

Untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan para pegawai antara lain adalah dalam bentuk penerapan sistem yang dapat melindungi pegawai negeri dan meringankan beban pembiayaan, yaitu dengan sistem asuransi. Penerapan sistem asuransi tersebut antara lain dengan pemberian jaminan sosial

untuk pegawai negeri sipil dan keluarganya pada waktu aktif maupun non aktif.

Upaya memikirkan kesejahteraan pegawai negeri dan keluarganya telah dirintis

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

pemerintah sejak tahun 1960 melalui konferensi kesejahteraan pegawai negeri yang dihadiri oleh semua kepala urusan pegawai dari seluruh departemen. Konferensi tersebut berlangsung dari tanggal 25 sampai 26 Mei 1960 di Jakarta. Selanjutnya keputusan konferensi tersebut secara resmi direalisasikan dalam bentuk keputusan menteri pertama Republik Indonesia No.338/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960, yang antara lain menetapkan tentang perlunya pembentukan jaminan asuransi sosial sebagai bekal bagi pegawai negeri sipil atau keluarganya yang akan mengakhiri pengabdianya terhadap negara.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Indikator	No. Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Taat terhadap aturan waktu	1	0,576	0,30	Valid
		2	0,555	0,30	Valid
	Taat Terhadap peraturan perusahaan	3	0,689	0,30	Valid
		4	0,685	0,30	Valid
	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	5	0,754	0,30	Valid
		6	0,420	0,30	Valid
	Taat terhadap peraturan lainnya	7	0,396	0,30	Valid
		8	0,362	0,30	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2017

#### Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0,686	Reliabel
X	0,703	Reliabel
Y	0,755	Reliabel

#### Analisis Korelasi

Pengujian nilai korelasi dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* SPSS *Version 20.0 for windows* dengan hasil di gambar 4.1 analisis korelasi. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui tingkat hubungan variabel X dan variabel Y disebut koefisien *Rank Spearman* yaitu alat analisis koefisien korelasi digunakan untuk mempelajari hubungan variabel-variabel yang diukur dalam skala ordinal sehingga dapat dibuat ranking dalam suatu rangkaian berurutan.

Dan hasil analisis korelasi dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Correlations**

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	1.000	.875**	.898**
	Motivasi Kerja	.875**	1.000	.927**
	Kinerja Karyawan	.898**	.927**	1.000
	N	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Analisis Regresi Berganda**

Menurut Sanusi (2011:134) analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Penggunaan rumus ini untuk menentukan pola hubunganyang lebih dari satu variabel bebas kelengkapan alat kerja dan disiplin terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil uji berikutnya, yaitu ujiasumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik, sehingga dapat

dilakukan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 20.0 sebagai berikut: Dengan demikian regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20397.482	1605.4		12.705	.000
Disiplin Kerja	0.482	0.117	.417	3.17	.000
Motivasi Kerja	0.512	0.117	.437	3.17	.000

Sumber : Diolah oleh Peneliti,

2017

Dengan demikian regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b<sub>0</sub> = Konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = koefisien

e = Error

Dimana:

$$Y = 20,397 + 0,482X_1 + 0,512X_2$$

a = 20,397 berarti bahwa nilai konstanta, ketika disiplin kerja dan motivasi karyawan konstan, maka nilai kerjanya 20,397

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,482 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,482 satuan.

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja sebesar

0,512 menyatakan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,512 satuan.

Hasil analisis regresi linear berganda dari tabel 4.4 menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji F (simultan) dan uji T (parsial). Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu disiplin dan motivasi kerja secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $<$   $(0,05)$ , maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai signifikansi  $<$   $0,05$ , atau  $T$  hitung  $>$   $T$  tabel maka terdapat pengaruh variabel  $X$  secara parsial terhadap variabel  $Y$ .

- a. Jika nilai signifikansi  $>$   $0,05$ , atau  $T$  hitung  $<$   $T$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel  $X$  secara parsial terhadap variabel  $Y$ .

#### Hipotesis 1 (X1 terhadap Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) kcu Bandung

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) kcu Bandung

Nilai signifikansi  $X_1$  adalah  $0,003 < 0,05$ , dan ( $t$  hitung)  $3,037 >$  ( $t$  tabel)  $2,110$

Artinya Ho ditolak dan H1 diterima bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) kcu Bandung.

#### Hipotesis 2 (X2 terhadap Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) kcu Bandung

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) kcu Bandung

Nilai signifikansi  $X_1$  adalah  $0,003 < 0,05$ , dan ( $t$  hitung)  $3,298 >$  ( $t$  tabel)  $2,110$

Artinya Ho ditolak dan H1 diterima bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) kcu Bandung.

#### Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai  $F$ - hitung  $\geq$  dari nilai  $F$ -tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya ( $sig$ )  $<$   $0,05$  dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji  $F$  dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.26

#### Hasil Uji F (Simultan)

Sumber : Diolah oleh

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 24	410.0 24	2 17	205.0 12	.00 0
	Residual 18.17	19	1.069		a
	Total 6	428.2 6		191.7 43	
		00			

Peneliti, 2017

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variable manakah dari variable disiplin dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang intinya akan melihat besarnya kontribusi untuk variable bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan Adjusted R Square. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 4.25**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979a	.958	.953	1.03402

a. All requested variables entered

Sumber : Diolah oleh

Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.25 dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R = 0.979$ . Untuk mengetahui besarnya variasi dari kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,953. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 205.012 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel 3,59 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

### Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,482, selain itu sig  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja dapat meningkatkan karyawan agar lebih produktif dan mendorong kepatuhan dan tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amin, Ayu Novita (2014) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Cabang Makassar, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian terdahulu.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk loyalitas karyawan sebesar 0,512, selain itu nilai sig  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan

waktu dengan baik, bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan, selalu hadir tepat waktu, komunikasi antara atasan dan karyawan yang terjalin dengan baik, serta kerja sama yang baik antara atasan dan karyawan, pemberian motivasi seperti jaminan kesehatan dan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diperoleh kesimpulan :

1. Disiplin Kerja memiliki empat dimensi yaitu, taat terhadap waktu, peraturan, perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya. Dimensi ketiga yaitu perilaku dalam pekerjaan mendapatkan skor terendah namun masih berada di dalam kategori Baik. Sedangkan sisanya dimensi taat terhadap waktu, peraturan dan peraturan lainnya masuk kedalam kategori Sangat Baik.
2. Motivasi Kerja memiliki empat dimensi yaitu, taat Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreatifitas dan Rasa Tanggung Jawab. Dimensi pertama yaitu dorongan mencapai tujuan mendapatkan skor terendah namun masih berada di dalam kategori Baik. Sedangkan sisanya dimensi Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreatifitas dan Rasa Tanggung Jawab masuk kedalam kategori Sangat Baik.
3. Kinerja Karyawan memiliki enam dimensi yaitu, Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kemandirian, Inisiatif dan Kerjasama. Dimensi kelima yaitu inisiatif mendapatkan skor terendah namun masih berada di dalam kategori Baik. Sedangkan sisanya Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kemandirian dan Kerjasama masuk kedalam kategori Sangat Baik.

4. Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) kcu Bandung
5. Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) kcu Bandung
6. Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) kcu Bandung
7. Disiplin Kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) kcu Bandung
8. Motivasi Kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) kcu Bandung
9. Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif sangat kuat dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) kcu Bandung

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah :

1. Disiplin Kerja memiliki dimensi yaitu perilaku dalam pekerjaan yang pada penelitian ini mendapatkan skor rendah sehingga butuh peningkatan pada pelatihan etiket dari perusahaan.
2. Motivasi Kerja memiliki dimensi dorongan mencapai tujuan yang pada penelitian ini mendapatkan skor terendah sehingga dibutuhkan peningkatan pada motivasi kerja dari atasan dan karyawan lainnya maupun pemberian tambahan kompensasi.
3. Kinerja Karyawan memiliki dimensi inisiatif yang dimana pada penelitian ini mendapatkan skor terendah sehingga dibutuhkan pendampingan dan konseling.
4. Penelitian ini hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkorelasi sangat kuat diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan korelasi yang lebih kuat dari penelitian ini.
5. Penelitian ini hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkorelasi sangat kuat dan diharapkan untuk

- penelitian selanjutnya dapat memberikan nilai korelasi yang lebih kuat dari penelitian ini.
6. Penelitian ini hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan nilai korelasi yang lebih kuat dari penelitian ini.
  7. Penelitian ini pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan sangat kuat dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan nilai pengaruh yang lebih kuat dari penelitian ini.
  8. Penelitian ini pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan sangat kuat dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan nilai pengaruh yang lebih kuat dari penelitian ini.
  9. Penelitian ini Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan sangat kuat dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan nilai pengaruh yang lebih kuat dari penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azis Fathoni dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal
- Hasibuan. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Cetakan ke Tujuh Belas*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam. 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.1.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.3.
- Puspita, Rita. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang* . Skripsi tidak diterbitkan. Magelang: Jurusan Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priansa. Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Jakarta : Prenadamedia Grou