



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 2, Nomor 1, Mei 2023

- ▶ **Analisis Penerapan Biaya Relevan dalam Menerima atau Menolak Pesanan Khusus pada Perusahaan Sinar Bulan Bakery Di Banda Aceh**
Aida Fitri
- ▶ **Pengaruh Leverage Sebagai Pemoderasi Terhadap Hubungan Antara Return On Equity Dengan Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Tambang Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020**
Hermansyah, Zulkifli Umar, Ermad MJ, Akmal Fakhurrrazi
- ▶ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (bappeda) Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti
- ▶ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh**
Mimiasri, Evi Zahara
- ▶ **Penggunaan Fitur Media Sosial Instagram Stories Sebagai Media Pemasaran Oleh Pelaku Entrepreneurship Lokal**
Fani Sartika
- ▶ **Pengaruh Nilai Pelanggan Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Pt Jne Express Across Nations Di Banda Aceh**
Nurulia Dimitha, Aida Fitri

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 2, No. 1, Mei 2023

Managing Editors

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Editor in Chief

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Editors

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Riviewers

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

Penerbit

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 2, No. 1, Mei 2023



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 2, Nomor 1, Mei 2023

Daftar Isi

	Halaman
<p>1. Analisis Penerapan Biaya Relevan dalam Menerima atau Menolak Pesanan Khusus pada Perusahaan Sinar Bulan Bakery Di Banda Aceh <i>Aida Fitri</i>.....</p>	140-149
<p>2. Pengaruh Leverage Sebagai Pemoderasi Terhadap Hubungan Antara Return On Equity Dengan Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Tambang Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020 <i>Hermansyah Adnan, Zulkifli Umar, Ermad MJ, Akmal Fakhurrazi</i></p>	150-172
<p>3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (bappeda) Kabupaten Bireuen <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti</i></p>	173-192
<p>4. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh <i>Mimiasri, Evi Zahara</i></p>	193-214
<p>5. Penggunaan Fitur Media Sosial Instagram Stories Sebagai Media Pemasaran Oleh Pelaku Entrepreneurship Lokal <i>Fani Sartika</i></p>	215-233
<p>6. Pengaruh Nilai Pelanggan Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Pt Jne Express Across Nations Di Banda Aceh <i>Nurulia Dimitha, Aida Fitri</i></p>	234-245

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A
BATOH BANDA ACEH**

¹⁾Mimiasri, ²⁾Evi Zahara
^{1,2} Universitas Muhammadiyah Aceh
mimi.asri@unmuha.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh. The objects in this study are Work Motivation and Work Discipline Performance of Employees at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh. The number of samples in this study were 62 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, F test and t test intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on simultaneous tests show that the variables of Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh. While partially, the variables of Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at Terminal Type A in Batoh Banda Aceh.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL TIPE A
BATOH BANDA ACEH**

¹⁾Mimiasri, ²⁾Evi Zahara

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Aceh

mimi.asri@unmuha.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 62 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek karyawan atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan, organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang memiliki keseimbangan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga dan mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan usaha, bahkan sukses tidaknya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh beberapa besar modal yang dimiliki oleh perusahaan serta peralatan canggih yang memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan dalam perusahaan itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasaan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi.

Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 25 pegawai Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh bahwa motivasi yang tinggi para karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat juga dapat menunjang keberhasilan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui peningkatan motivasi kerja akan meningkat kinerja individual pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, sehingga menunjang keberhasilan. Namun faktanya tingkat motivasi kerja karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Rendahnya kinerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa karyawan merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

Sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai kinerjanya yang kurang kondusif.

Permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh sebagian besar karyawan disiplin, tapi ada juga karyawan yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itu pun disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba di rumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap karyawan dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan jika disiplin kerja karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya.

Dalam mencapai kinerja yang ideal tepat sasaran Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh pada kenyataannya masih berputar pada suasana lingkungan kerja yang statis, pada perkembangan lingkungan kerja semakin dinamis. Setiap organisasi menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Disiplin kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Mondy dalam Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Disiplin kerja karyawan (Sundiman 2017:72).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Disiplin kerja (*Motivation*)

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Disiplin kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Disiplin kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang bermotivasi kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) kinerja Karyawan merupakan nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”

2. Produktivitas

Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Sesuai dengan target

Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

4. Penilaian kerja

Mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya

5. Ketetapan waktu

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2018:323) “motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Siagian (2017:61) “motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang karyawan untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi (2017:30) “motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. “Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

perusahaan. Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Siagian (2017:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Rivai (2018:82) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2017:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

Indikator Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai(2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendahterbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidakakan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yangditetapkan oleh perusahaan.\Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalumenggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sari, 2020). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan pemerintah cenderung mengalami stress kerja yang tinggi karena sebagian waktu karyawan dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hal ini, setidaknya disebabkan oleh pentingnya untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Karyawan dengan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yulianie, 2019). Disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
- H₃ : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 62 karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

Sampel

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Untuk lebih jelas jabatan karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	5
2	Informasi	8
3	Kebersihan	16
4	Pramubakti	10
5	Security	11
6	Lalu Lintas	12
Jumlah		62

Sumber: Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, 2022

Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁. b₂ = Koefisien Variabel

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

H_{a1} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H₀₁ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H₀₂ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H₀

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H₀

H_{a3} : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

H₀₃ : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja.

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal*

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

consistence) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 2

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,808	Handal
2.	Motivasi kerja (X1)	0,60	0,732	Handal
3.	Disiplin kerja (X2)	0,60	0,784	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

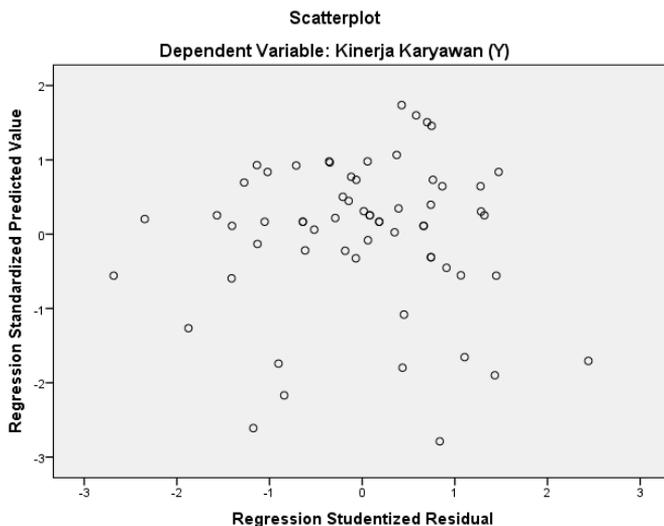
Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 3

Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,998	0,486	2,053	2,001	0,044
Motivasi kerja	0,483	0,091	5,308	2,001	0,000
Disiplin kerja	0,323	0,098	3,296	2,001	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,998 + 0,483X_1 + 0,323X_2$$

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Motivasi kerja (X_1)

Pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (5,308) lebih besar dari t_{tabel} (2,001), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,296) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,001) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{table} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh

Mimiasri

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Fauzi (2021) dan Irawan (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

Saran

Penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang sesuai dengan prosedur.
2. Disarankan kepada pimpinan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan semangat kerja yang baik kepada karyawan, misalnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling bekerja sama dengan mencapai tujuan organisasi.

Disarankan kepada karyawan Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh dapat tetap disiplin dalam melakukan pekerjaan dan mematuhi dengan semua prosedur yang telah ditentukan

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Casmini. (2018). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.

Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.

Desy, Puspita, Sari (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurva*. Vol. 1, No.1 November 2020.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh
Mimiasri

- Erna, Yulianie (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Jurnal Simplex*. Volume 2, Nomor 1, April 2019.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Logor, Franco, B (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mardiyah, Tusholihah (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. E-Journal Equilibrium Manajemen*. Volume 5, Nomor 2 Tahun 2019.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Mimiasri., Nuzulman., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Volume 1 No. 2
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh
Mimiasri

- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Ristati. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Sihotang, A (2018) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFU Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.