

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BMT SURYA ASA ARTHA
GAMPING, YOGYAKARTA**

Lena Muhayati

Sri Haryani

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

bundaninik@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of discipline and motivation on employee performance. Data collected through questionnaires to 30 employees. Analysis of the data using SPSS version 17.00. This study uses multiple linear regression analysis. Hypothesis test results show that the work discipline partially no effect on employee performance, motivation is partially influence on employee performance. Simultaneously, work discipline and motivation influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance, Baitul Maal Wat Tamwil

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi Islam akhir-akhir ini begitu pesat, yang ditandai dengan meningkatnya praktek bisnis yang berdasarkan kaidah Islam. Peningkatan ini bukan hanya di Indonesia yang mayoritas Islam namun juga di negara-negara yang mayoritas penduduknya non Islam, seperti Inggris dan Amerika yang kemudian melakukan kajian ekonomi Islam. Meningkatnya praktek ekonomi Islam ini melahirkan peluang-peluang bisnis yang sesuai dengan kaidah Islam, seperti perbankan Islam. Perbankan Islam atau

dikenal dengan perbankan Syariah merupakan sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam, yang didalamnya terdapat larangan untuk meminjamkan atau memberi pinjaman dengan mengenakan bunga pinjaman (riba) serta larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha berkategori terlarang (haram).

Pada tahun 1991, bank syariah pertama yang lahir di Indonesia adalah bank Muamalat. Sebagai bank yang baru berdiri, pada awalnya Bank Muamalat ini kurang populer. Namun setelah krisis

Ekonomi 1998 di mana banyak bank yang dilikuidasi, ternyata bank Muamalat yang relatif baru ini mampu bertahan. Kondisi ini menginspirasi kalangan perbankan untuk mendirikan bank Syariah serta Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang dikenal dengan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) sebagai suatu perusahaan atau organisasi mempunyai standar perilaku yang harus ditaati oleh karyawannya, dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Dalam kenyataannya kadang-kadang karyawan melanggar standar perilaku tersebut atau disebut dengan melanggar disiplin. Peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumberdaya manusia (MSDM), khususnya dalam peningkatan produktivitas. Secara umum peningkatan disiplin menjadi tolok ukur pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM secara keseluruhan.

Disiplin yang baik atau tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan disiplin yang baik akan mendorong gairah dan semangat kerjanya, serta mendorong terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan, maupun masyarakat (Hasibuan, 2013). Disiplin yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan di mana ia bekerja, namun juga bagi masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya dapat bekerja dengan disiplin tinggi.

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Disiplin preventif ini berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2013). Perusahaan yang menyusun deskripsi kerja secara jelas dan tuntas akan membantu karyawan memahami apa tugasnya, bagaimana melaksanakannya, kapan

pekerjaan mulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang diharapkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan pekerjaan tersebut (ide saya sendiri). Tanpa adanya pembagian kerja yang tuntas, maka karyawan akan menghadapi kesulitan untuk memahami tugasnya dengan jelas, tidak tahu harus bertanggung jawab kepada siapa, dan tidak tahu hasil kerja seperti apa yang diharapkan. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak disiplin dan kinerjanya juga relatif rendah.(ide saya sendiri)

Motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan (Gibson et al., 1994). Dalam kegiatan bisnis, seorang pemimpin perusahaan perlu untuk memahami motivasi bawahannya. Dari pemahaman motivasi bawahannya ini selanjutnya pemimpin dapat memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal sekaligus dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja karyawan, mengembangkan dan sekaligus memotivasi karyawan. Dari sudut pandang karyawan, kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* atau *punishment* dari perusahaan. Sementara dari sudut pandang perusahaan, kinerja karyawan mencerminkan produktivitas perusahaan yang akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan tidak hanya mampu mencapai tujuannya namun juga sekaligus dapat memenangkan persaingan.

Sebagai perusahaan jasa keuangan yang relatif baru, yang berdiri pada 9 Juli 2001, BMT SURYA ASARTHA menghadapi persaingan yang tajam baik dengan sesama BMT, dengan BPD, maupun dengan bank nasional baik swasta maupun pemerintah yang relatif besar. Perusahaan layanan jasa keuangan

yang relatif besar mempunyai keunggulan dalam hal permodalan, jaringan layanan, teknologi, dan sumberdaya manusianya. BMT SURYA ASA ARTHA sebagai suatu perusahaan perlu terus-menerus melakukan peningkatan kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan tercapai dan sekaligus dapat memenangkan persaingan. Salah satu cara yang diyakini manajemen perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan menegakkan disiplin karyawannya serta memberikan motivasi kepada karyawannya.

KAJIAN TEORI

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia sebagai individu mempunyai keinginan untuk hidup bebas, sehingga ada kalanya manusia ingin melepaskan diri dari segala peraturan yang membatasi pendapat dan perilakunya. Sebagai makhluk sosial manusia perlu melakukan penyesuaian-penyesuaian, sehingga perbedaan pendapat dan

perilakunya tidak menimbulkan permasalahan. Kehidupan perusahaan juga membutuhkan ketaatan karyawannya terhadap peraturan yang berlaku, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 20013). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Melihat pentingnya disiplin dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu mengupayakan agar karyawannya selalu dalam kondisi disiplin tinggi. Terdapat dua bentuk disiplin kerja yang dapat digunakan manajer agar karyawannya selalu dalam kondisi disiplin tinggi yaitu disiplin preventif dan disiplin kuratif (Mangku-negoro, 2013). Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan agar mengikuti dan mematuhi

pedoman kerja dan aturan-aturan yang digariskan perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kuratif merupakan upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Adanya karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku, dengan tujuan memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggarnya.

Mangkunegoro (2013) menyebutkan adanya delapan (8) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas, ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar dia

bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2) Teladan pimpinan. Pimpinan menjadi teladan atau contoh yang baik bagi karyawannya, termasuk dalam hal kedisiplinan. 3) Balas jasa. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan kepada pekerjaan maupun perusahaannya. Jika kepuasan dan kecintaan karyawan semakin meningkat, maka kedisiplinan karyawan juga semakin meningkat. 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat dan ego manusia yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan yang lainnya. 5) Pengawasan melekat. Dengan adanya pengawasan melekat pada diri karyawan, tidak ada pengawasan atasanpun mereka tetap akan disiplin. 6) Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sehingga kedisiplinan juga semakin meningkat. 7) Ketegasan pimpinan. Pemimpin harus tegas dan berani

bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar peraturan. 8) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan akan mendorong terciptanya kedisiplinan.

Penelitian yang dilakukan Mulyadi dan Marlina (2010) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Weaving* PT. Adetex Cabang Banjarnegara, Kabupaten Bandung” menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,59 > 1,66$) dan koefisien korelasi regresi 0,697. Disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Silalahidan Lufti (2014) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah” menunjukkan bahwa variabel disiplin

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (6,416) $> t$ tabel (1,662) atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar 0,298. Penelitian yang dilakukan Marpaung dkk. (2014) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto” menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari kajian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
BMT SURYA ASA ARTHA.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kekuatan yang bekerja pada seorang karyawan yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku (Gibson et al., 1994). Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk

memenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu pada umumnya lebih bersemangat dan lebih bersedia untuk menggunakan seluruh kemampuannya. Dengan demikian mereka lebih produktif dibanding mereka yang bekerja tanpa motivasi. Misalnya seseorang mempunyai motivasi mendapatkan gaji yang tinggi, maka dalam bekerja akan menggunakan seluruh daya dan kemampuannya untuk menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Terdapat berbagai teori motivasi, antarlain teori motivasi dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hirarkhi atau berjenjang, Hirarkhi kebutuhan ini dimulai dari yang paling rendah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan yang paling tinggi kebutuhan aktualisasi diri (Gibson et al., 1994). Kebutuhan fisiologis merupakan yang paling penting untuk bertahan hidup dan kesehatan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang

meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, istirahat dan seks. Sesudah kebutuhan keamanan relatif terpenuhi, muncul kebutuhan keamanan yang terdiri dari kebutuhan rasa aman, perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan pertahanan hidup jangka panjang. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, memiliki pasangan dan keturunan, dan diterima dalam kelompok. Setelah kebutuhan sosial relatif terpenuhi, seseorang akan mencari pemenuhan kebutuhan penghargaan yang meliputi kebutuhan harga diri, status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Apabila seseorang sudah dapat memenuhi kebutuhan penghargaan, mereka siap untuk mencari pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya untuk memberikan ide-ide, pendapat, dan penilaian tentang sesuatu hal.

Motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang namun juga dapat berasal dari hal yang berada di luar orang tersebut. Di dalam perusahaan, pemimpin perlu memahami berbagai motivasi yang dapat mendorong karyawannya untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Dengan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhannya, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memperoleh hasil yang maksimal dan sekaligus dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Mulyadi dan Marlina (2010) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,34 > t$ tabel $1,66$ dan koefisien korelasi $0,690$. Penelitian Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjuruhan Malang” menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar $0,000$ lebih

besar $0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar $0,260$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Silalahi dan Lutfi (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $0,321$. Penelitian yang dilakukan Marpaung dkk. (2014) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto” menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis kedua:

H₂: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT SURYA ASA ARTHA.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) yaitu melakukan suatu kegiatan dengan menyempurnakan sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan/organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hal yang sangat penting baik dari sudut pandang karyawan maupun perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* atau *punishment* dari perusahaan. Sementara dari sudut pandang perusahaan kinerja karyawan mencerminkan produktivitas perusahaan yang akan mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Gibson (1994) menyatakan adanya 3 kelompok variabel yang mempengaruhi

kinerja karyawan yaitu a) variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman, dan demografi b) variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan c) variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Berdasarkan kriteria-kriteria kinerja diatas, selanjutnya perusahaan akan mengelompokkan kinerja karyawannya apakah masuk kelompok di bawah standar, sesuai standar atau diatas standar. Karyawan yang kinerjanya di bawah standar dapat menerima *punishment* dari perusahaan, namun dapat pula perusahaan memberikan pelatihan dan motivasi sehingga kinerjanya meningkat. Sedang karyawan yang tingkat kinerjanya melebihi standar pada umumnya akan mendapat *reward* baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Penelitian Silalahi dan Lufti (2014) menunjukkan bahwa secara

simultan variabel motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($91,375 > 2,71$) atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian Mulyadi dan Marlina (2010) menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($46,395 > 2,33$) atau signifikansinya $0,000 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan Marpaung dkk. (2014) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto” menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada kedua hipotesis di atas dan dari penelitian terdahulu, diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan BMT SURYA ASA ARTHA.

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Pada penelitian ini obyek penelitiannya meliputi disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada BMT SURYA ASA ARTHA Gamping Yogyakarta.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta yang keseluruhannya berjumlah 30 orang. Melihat bahwa jumlah keseluruhan populasi hanya 30 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian atau disebut dengan sensus (Sugiyono, 2011). Seluruh populasi

karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta dijadikan sampel penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden (Wiyono 2011). Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert dengan lima tingkatan. Responden memberikan jawaban dari pernyataan/pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara sangat setuju dengan skor 5 sampai dengan sangat tidak setuju dengan skor 1.

4. Metode Analisis

Pada penelitian ini analisis datanya meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Analisis data dengan menggunakan Program SPSS for windows 17.00 .

5. Uji Instrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh valid dan reliabel. Uji validitas merupakan indikator yang menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diteliti. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu menguji terhadap kualitas item-itemnya dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total sebagai kriteria validitasnya, (Wiyono, 2011). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang di waktu yang akan datang (Wiyono,2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien

Alpha Cronbach (α), dengan taraf signifikansi 5%.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), (Wiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% atau pada tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika probabilitas/ signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika probabilitas/ signifikansi $< 0,05$

b. Uji F (simultan)

Uji F atau uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya, (Wiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% atau pada tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika probabilitas/ signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika probabilitas/ signifikansi $< 0,05$

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak ada hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (tidak ada multikolinearitas). Pengujian multikolinearitas dengan nilai *variance inflation factor* (VIF), apabila VIF kurang dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya varian dari residul untuk semua pengamatan dalam model regresi (tidak ada heterokedastisitas). Pengujian heterokedastisitas dengan uji park, yaitu meregresi-

kan nilai residual ($Lnei^2$) dengan masing-masing variabel independen. Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

8. Regresi Linear Berganda

Regresi ganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaanya ditulis berikut ini (Wiyono, 2011):

$$Y = \alpha + a.X_1 + b.X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

a = Koefisien Disiplin Kerja

b = Koefisien Motivasi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

e = Random error atau gangguan di luar penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden yang merupakan karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Gamping Yogyakarta yang berjumlah 30 orang dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia,

pendidikan, dan lama kerja. Dari 30 kuesioner yang telah disebar kepada responden, diperoleh karakteristik sebagai berikut: Jumlah karyawan laki-laki di BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta hanya sebanyak 30% dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 70%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta adalah perempuan. Tingkat pendidikan tertinggi Karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta adalah Sarjana (S1) sebanyak 50%, pendidikan D3 sebanyak 30% dan pendidikan SLTA sebanyak 20%. Menurut pejabat di BMT SURYA ASA ARTHA, karyawan yang pendidikannya SLTA tersebut adalah karyawan-karyawan lama yang direkrut pada awal berdirinya perusahaan. Karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta mayoritas (70%) karyawan yang relatif baru, dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, sisanya 30% memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas. Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap indikator variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan lebih besar dibandingkan r tabel (0,361). Dengan demikian semua indikator pada kuesioner yang digunakan untuk mengambil data primer dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan menjadi alat ukur variabel. Hasil uji validitas pada penelitian nampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja (X_1)	1	0,667	0,361	Valid
	2	0,568	0,361	Valid
	3	0,464	0,361	Valid
	4	0,652	0,361	Valid
	5	0,492	0,361	Valid
	6	0,640	0,361	Valid
Motivasi (X_2)	7	0,710	0,361	Valid
	8	0,841	0,361	Valid
	9	0,702	0,361	Valid
	10	0,807	0,361	Valid
	11	0,504	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,590	0,361	Valid
	13	0,833	0,361	Valid
	14	0,552	0,361	Valid
	15	0,503	0,361	Valid
	16	0,685	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS 17.00, 2015

b. Uji Reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha*

dari semua variabel penelitian menunjukkan sebesar 0,818. Nilai ini $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden dari semua items variabel penelitian tersebut adalah reliabel. Adapun Hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel nampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,818	17

Sumber: Olah data SPSS 17.00, 2015

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hasil penelitian. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan uji t dan uji F .

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.543	2.721		3.508	.002
Disiplin Kerja (X1)	.119	.029	.166	.918	.367
Motivasi (X2)	.343	.130	.478	2.648	.013

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olah data SPSS 17.00, 2015

Dari Hasil Uji t pada Tabel 3 dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikansi t untuk variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,367 lebih besar dari nilai taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian H₀ diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila perusahaan bermaksud meningkatkan kinerja karyawan, hanya dengan memberikan disiplin kerja

saja (tidak disertai dengan program yang lain), maka kinerja karyawan tidak akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Setiawan (2013) tentang “ Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjuruhan Malang” menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 (0,768 > 0,05). Disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjuruhan Malang, kinerja karyawan lebih difokuskan pada pelayanan jasa kesehatan pasien. Oleh karena itu disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah

sakit. Demikian halnya dengan disiplin kerja karyawan BMT SURYA ASA ARTHA, disiplin kerja sebagai penunjang terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak BMT. Kinerja karyawan lebih difokuskan pada pelayanan jasa perbankan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Silalahi dan Lufti (2014), penelitian Mulyadi dan Marlina (2010), dan penelitian Marpaung dkk (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,013 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel

motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila perusahaan bermaksud meningkatkan kinerja karyawannya, dapat dilakukan hanya dengan menggunakan variabel motivasi saja, baik dalam bentuk motivasi fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, maupun aktualisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyadi dan Marlina (2010), Setiawan (2013), Silalahi dan Lutfi (2014), dan Marpaung dkk. (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

karyawan. Hasil uji F pada penelitian ini nampak pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.560	2	19.780	6.751	.004 ^a
	Residual	79.106	27	2.930		
	Total	118.667	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 17.00, 2015

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan nilai probabilitas $P_{\text{value}}(\text{sig})$ sebesar 0,004 kurang dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%). Hal ini berarti H_0 ditolak, artinya bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyadi dan Marlina (2010), Setiawan (2013), Silalahi dan Lutfi (2014), dan penelitian Marpaung dkk. (2014) yang menyatakan bahwa disiplin dan

motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas, seperti nampak pada Tabel 5., menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,318 dan variabel motivasi sebesar 1,318. Kedua nilai VIF lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen.

Tabel5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1						
	(Constant)	9.543	2.721	3.508	.002	
	Disiplin Kerja	.119	.129	.166	.918	.367
	Motivasi	.343	.130	.478	2.648	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas, ditampilkan pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin

kerja sebesar 1,439. dan untuk variabel motivasi sebesar -2,014. sedangkan besarnya t tabel $df = 28$ ($30-2$) sebesar 1,7011. Kedua t hitung berada pada $-t$ tabel $\leq t$ hitung $\leq t$ tabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedas-

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.738	1.622		1.072	.293
1 Disiplin Kerja	.111	.077	.295	1.439	.162
Motivasi	-.156	.077	-.413	-2.014	.054

a. Dependent Variable: ABS
tistas pada model regresi.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

5. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan regresi

linear berganda dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber: Olah data SPSS 17.00, 2015
Berdasar tabel 7, persamaan regresi linear

berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 9,543 + 0,119X_1 + 0,343X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,543 berarti, bahwa apabila tidak ada disiplin kerja dan tidak ada motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 9,543 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,343 satuan.

6. Koefisien Determinasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.543	2.721		3.508	.002
Disiplin Kerja	.119	.129	.166	.918	.367
Motivasi	.343	.130	.478	2.648	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel model summary nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,284. Artinya 28,4% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi,

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the estimate
1	.577 ^a	.333	.284	1.71169

pengawasan, kepemimpinan, budaya kerja dan lain sebagainya.

Tabel 8. Model Summary

a. Predictor: (constant), disiplin kerja, motivasi

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian pada BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta yaitu bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedang variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan

motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) hanya mampu menjelaskan 28,4% variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Meskipun secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan berpengaruh, maka perusahaan tetap perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan BMT SURYA ASA ARTHA Yogyakarta. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat

menambah variabel lain yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, kepemimpinan, budaya kerja dan lain sebagainya sehingga dapat meningkatkan nilai *adjusted R square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. 1994. *Organization: Behavior, Structure, and processes*. Eight Editon. USA: McGraw Hill Irwin.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marpaung, Iga Mawarni dan Djamhur Hamid. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (2).
- Mulyadi, Hari dan Nina Marliana. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran, Kabupaten Bandung. *Strategi*, 9 (17).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen. Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4).
- Silalahi, Bonar P. dan Muslich Lufti. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(1).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPNYogyakarta.