

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GLOBAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL (GIBS)

ABSTRAK

Lisa Damayanti¹, Muthia Harnida², Risnawati³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0493
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 061208625
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 197003062005012001
Email : Damayantilisa716@gmail.com

Tujuan Penelitian adalah untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja kerja terhadap karyawan GIBS dengan menggunakan metode penelitian ialah cara yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian subjek dan objek. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Global Islamic Boarding School. Sebelum mengolah data kuisisioner dari 85 responden, dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis, koefisien regresi variabel yang diperoleh adalah motivasi= 0,30 dan disiplin kerja= 1,013.

Hipotesis pada penelitian ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis, dimana F hitung 1,356 yang lebih kecil dari F tabel 3,11, kemudian dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, sehingga secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Global Islamic Boarding School. Pada koefisien t hitung untuk variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,628 dan 21,144 yang lebih besar dari t tabel 1,992 dengan tingkat probabilitas masing-masing 0,532 dan 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05, sehingga secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Global Islamic Boarding School. Maka sebagai tindak lanjut atau saran, pimpinan Global Islamic Boarding School harus tetap memperhatikan kedua faktor tersebut berada dalam kondisi sangat baik dan jika mungkin ditingkatkan lagi khusus motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja kerja.

ABSTRACT

The purpose of the study is to test and obtain empirical evidence of the effect of work motivation, work discipline and work performance on employees of Global Islamic Boarding School using research methods is the method that will be used by researchers in collecting research data on subjects and research objects. This type of research is quantitative descriptive research, namely research on data collected in the form of numbers, then also in the form of qualitative data as a descriptive research process.

This study uses a quantitative descriptive method. Collecting data in this study using a questionnaire. The sample in this study amounted to 85 respondents who were all employees of the Global Islamic Boarding School. Before processing the questionnaire data from 85 respondents, the validity and reliability of the research questionnaire were tested. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. From the results of the analysis, the variable regression coefficient obtained is motivation = 0.30 and work discipline = 1.013

The hypothesis in this study is evidenced by hypothesis testing, where F count is 1.356 which is smaller than F table 3.11, then with a significance level of 0.000 is smaller than the alpha probability level of 0.05, so that simultaneously the motivation and work discipline variables have no significant effect on Global Islamic Boarding School employee performance. The t -count coefficients for the motivation and work discipline variables are 0.628 and 21.144, respectively, which are greater than t -table 1.992 with a probability level of 0.532 and 0.000, which are smaller than the alpha probability of 0.05, so that partially the motivational variable has no effect. and work discipline has a significant effect on the performance of Global Islamic Boarding School employees. So as a follow-up or suggestion, the leadership of the Global Islamic Boarding School must continue to pay attention to these two factors being in very good condition and if possible to increase work motivation.

Keywords: Motivation, Work Discipline And Work Performance.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran penting di dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun sejarah GIBS didirikan sebagai wujud bakti Yayasan Hasnur Centre dimana untuk mengembangkan sumber daya manusia di Benua. Mengambil lokasi di Desa Sungai Lumbah, Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala tepatnya di jalan Trans Kalimantan pada hari Rabu tanggal 21 April 2010, dilakukanlah peletakan batu pertama.'

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi instansi atau lembaga untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan instansi.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Pengertian motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat seseorang guna mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan atau motto hidup tertentu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan pada GIBS untuk menggerakkan tenaga dan pikiran untuk merealisasikan tujuan instansi.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban

pada peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adanya disiplin kerja terhadap GIBS akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja kerja pada Global Islamic Boarding School (GIBS), salah satu upaya lembaga adalah menciptakan iklim disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu sudah selayaknya instansi untuk mendorong setiap karyawannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik.

Seorang tenaga kerja dikatakan memiliki kinerja kerja jika beban yang ditetapkan tercapai dan hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan instansi.

Rizon Pranata, 2014
Pengaruh Motivasi Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamiika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara, Menggunakan Analisis regresi linear sederhana, hasil penelitian Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lia Asmalah, 2018 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor, Hasil penelitian Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor .

Berdasarkan pada acuan penelitian sebelumnya maka penulis ingin meneliti Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada GIBS ” ;Mengacu kepada penelitian Rizon ” Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adiira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara"

Jadi dengan meningkatkan disiplin kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan sebab absensi akan dapat di perkecil. Bagi instansi, terciptanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan suatu tujuan di mana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja kerja.

Dari uraian di atas penulisan tertarik untuk mencermati dan menganalisis secara lebih mendalam maka penulisan tertarik mengambil judul :“ **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GLOBAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL (GIBS)**”.

METODE PENEELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif ialah penelitian tentang data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka dan berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi dan informan. Proses penelitian kuantitatif yang bersifat deduktif di mana untuk menjawab rumusan permasalahan yang digunakan teori ataupun konsep sehingga dapat di hipotesiskan.

2. Teknik Pengolahan Data

Menurut Indriantoro (2002: 69) definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2010: 38) variabel penelitian adalah suatu

atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu di Global Islamic Boarding School Indikator motivasi pada penelitian ini adalah: *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan), *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak

tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini adalah: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Global Islamic Boarding School dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada penelitian ini adalah: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu dan Kehadiran ditempat kerja.

Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner Metode. kuesioner menurut Indriantoro (2002: 154) adalah pengumpulan data penelitian

pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner.

Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden penelitian. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan - pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian.

Dalam menanggapi pertanyaan kuisisioner, maka digunakan pengukuran dengan skala Likert (Sekaran, 2006: 284).

Teknik Analisis Data

1. Metode Kuantitatif

Metode analisis data yang dipakai didalam penelitian ini ialah metode analisis data kuantitatif dikarenakan data berupa angka-angka yang dipakai untuk hipotesis

pengambilan keputusan diterima maupun di tolak.

2. Uji Validitas

Uji Validitas ialah analisis data yang digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan instrumen yang digunakan didalam penelitian untuk mengukur sesuai dengan fungsinya, instrumen dikatakan Valid apabila dapat mengukur apa yang harusnya diukur instrumen secara tepat

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ke handalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur suatu objek yang sama lebih dari dua kali

penelitian ini digunakan pengujian reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara melakukan analisa data dari hasil satu kali pengujian (Arikunto,

2006). Menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{V^2 t} \right]$$

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel menggunakan perhitungan diatas apabila nilai $\alpha > 0,6$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif.

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kinerja karyawan, variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dasar

pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

- Data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya ,menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitaas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel *dependent* dengan variable *independent*. Dikatakan terjadi multikolinearitas apabila nilai koefisien korelasi antara variabel bebas memiliki nilai lebih dari 0, 60 dan dikatakan tidak terdapat multikolinearitas apabila nilai koefisien korelasi

variable bebas kurang dari atau sama dengan 0,60.

4. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai variasi residual regresi tidak konstan atau berubah-ubah secara sistematis sesuai dengan perubahan variable *independent*.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Spearman, dimana dikatakan, tidak terdapat heteroskedastisitas apabila nilai uji Spearman antara variable absolut residual regresi dengan variabel bebas lebih besar dari pada nilai signifikansi.

5. Analisis Regresi Berganda

Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi disiplin kerja, kompensasi kerja terhadap karyawan dengan kinerja karyawan. Analisis data yang

digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan software SPSS 16.

Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel kinerja karyawan

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = variabel motivasi

X_2 = variabel disiplin kerja

e = Error terms

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara menguji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial dilakukan dengan uji F (F-test) dan t (t-test).

- Uji F (F-test) untuk mengetahui dimana variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, uji F digunakan dengan melihat nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan α 0,05 (5%).
- Uji t (t-test) untuk mengetahui pengaruh variabel dilakukan unit pada tingkat 95%. Pengujian dilakukan dari melihat nilai t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel} pada α 0,05 (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen

pengujian instrumen dalam penelitian ini digunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16. Sampel responden yang digunakan berjumlah 85 orang/ responden.

Adapun Pernyataan terdiri dari 26 item pernyataan, semua

pernyataan valid sehingga semua pernyataan digunakan sebagai data primer. Pernyataan yang berasal dari variable kinerja (Y) 10 item pernyataan, motivasi (X1) 6 item pernyataan, dan disiplin kerja (X2) 10 item pernyataan.

Validitas

1. Validitas Motivasi

Tabel .1 7 Uji Validitas

Item Pertanyaan motivasi	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pertanyaan1	0,943	0,213	Valid
Pertanyaan2	0,941	0,213	Valid
Pertanyaan3	0,884	0,213	Valid
Pertanyaan4	0,780	0,213	Valid
Pertanyaan5	0,920	0,213	Valid
Pertanyaan6	0,759	0,213	Valid

2. Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan Disiplin kerja	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pertanyaan1	0,780	0,213	Valid
Pertanyaan2	0,833	0,213	Valid
Pertanyaan3	0,941	0,213	Valid
Pertanyaan4	0,734	0,213	Valid
Pertanyaan5	0,843	0,213	Valid
Pertanyaan6	0,780	0,213	Valid
Pertanyaan7	0,998	0,213	Valid
Pertanyaan8	0,842	0,213	Valid
Pertanyaan9	0,900	0,213	Valid
Pertanyaan10	0,929	0,213	Valid

3. Validitas Kinerja

Item Pertanyaan Kinerja	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pertanyaan1	0,952	0,213	Valid
Pertanyaan2	0,864	0,213	Valid
Pertanyaan3	0,870	0,213	Valid
Pertanyaan4	0,953	0,213	Valid
Pertanyaan5	0,774	0,213	Valid
Pertanyaan6	0,952	0,213	Valid
Pertanyaan7	0,902	0,213	Valid
Pertanyaan8	0,789	0,213	Valid
Pertanyaan9	0,876	0,213	Valid
Pertanyaan10	0,597	0,213	Valid

korelasi *pearson product moment* (*r*-hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai *r*-tabel sebesar 0,213 dengan taraf signifikan 5% dan $n = 85$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Realibilitas

Setelah melakukan uji validitas adalah melakukan uji

reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 85 responden dengan jumlah item pertanyaan sejumlah 26 item. Perhitungan reliabilitas atas instrumen penelitian menggunakan nilai cronbach alpha, dengan menggunakan software SPSS 16.

Menurut imam ghozali, variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,938	Reliabel
Disiplin Kerja	0,932	Reliabel
Kinerja	0,954	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi sebesar 0,938, variable Disiplin Kerja sebesar 0,932 dan variabel kinerja sebesar 0,954.

Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa instrument dari ketiga variabel tersebut adalah reliabel.

Hasil Uji' Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua asumsi regresi sudah terpenuhi, maka dilakukan analisis regresi yang berguna untuk mendapatkan pengaruh variable-variable bebas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang digunakan dengan menggunakan *software* SPSS 16 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17.483	13.75		-12.712	.000
Motivasi	-.051	.080	-.030	.628	.532
Disiplin Kerja	1.369	.065	1.013	21.144	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17.483 + (-.051)X_1 + 1.369X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa variabel motivasi internal berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,051.

Setiap menambah satuan variable motivasi akan mengurangi variable kinerja kerja sebesar -0,051 dan variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, setiap penambahan stuan variabel disiplin kerja akan menambah variable kinerja sebesar 1,369.

Nilai intercept pada persamaan tersebut adalah 17,483 hal ini menunjukkan bahwa ketika

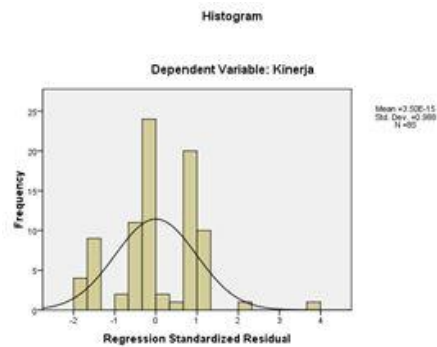
nilai $x = 0$ maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 17,483.

2. Uji Asumsi klasik

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui kelayakan dari model regresi yang digunakan dalam mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Terdapat tiga tahapan dalam melakukan uji asumsi klasik yang pertama yaitu melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

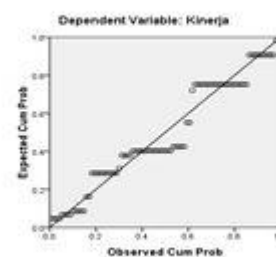
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan menggunakan P-Plot.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2021

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2021

Berdasarkan tampilan pada gambar di atas menunjukkan grafik histogram memiliki pola distribusi normal dan dimana grafik P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *nilai* VIF dan *Tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan

tolerance value > 0,1 maka tidak terjadi *Multikolinearitas*

Hasil penghitungan dari nilai VIF dan *Tolerance* adalah sebagai berikut:

Tabel . 1 12 Nilai *Tolerance* dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,156	6,412	Tidak multikolin
Disiplin Kerja	0,156	6,412	Tidak multikolin

Berdasarkan tabel di atas, dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independent ialah 6,412 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* terbentuk adalah 0,156 di atas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa regresi layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan nilai korelasi *Spearman* antara variabel *independent* dengan absolut residualnya.

Pedoman Uji *Spearman's Rho*

- Nilai Sig 2-tailed > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- Nilai Sig 2-tailed > 0,05 maka kesimpulannya terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel . 1 13 Hasil Uji *Spearman*

Variabel	Probabilitas <i>Spearman</i>	Keterangan
Motivasi	0,139	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,273	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi/probabilitas *spearman* motivasi sebesar 0,139 dan disiplin kerja sebesar 0,273 lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0.05) maka tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap variabel *independent*. Dalam penelitian ini

untuk menentukan apakah variabel motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis dalam uji F ini adalah :

H_0 = Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1921.100	2	960.550	1.356E3	.000 ^a
	Residual	58.077	82	.708		
	Total	1979.176	84			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 <$

$0,05$ dan nilai F hitung $1,356 < F$ tabel $3,11$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti berpengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

2. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variable *independent* secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variable *dependent*. Dalam penelitian ini apakah variabel motivasi dan variable disiplin kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

Hipotesis dalam uji t ini adalah :

H_{11} = Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{21} = Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-17.483	1.375		-12.7
	Motivasi	-.051	.080	-.030	-.6
	Disiplin Kerja	1.369	.065	1.013	21.1

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,532 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,628 < t$ tabel $1,992$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $21,144 > t$ tabel $1,992$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat

pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $1,356 < F$ tabel $3,11$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti berpengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada pengolahan data regresi linear berganda melalui SPSS 16.00, dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan angka sebesar $0,037$. Semakin meningkat motivasi karyawan GIBS maka semakin

meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung Robbins (2008: 241) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan angka 0,558. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan GIBS maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung Sinungan (2008: 148), yang menyatakan disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Disiplin kerja karyawan yang

tinggi mendorong karyawan untuk berperilaku positif dalam bekerja, seperti mentaati aturan yang ada dalam organisasi dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerja karyawan meningkat sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel motivasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja (Y) yang terdapat didalam kuesioner yang disebarkan kepada 85 responden di GIBS menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan tergolong kategori sangat baik. Pada distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi skor tertinggi adalah dimensi *Relatedness Needs* dengan rata-rata skor 4,62. Kondisi ini menunjukkan bahwa Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang

baik dengan rekan kerjanya dan Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasannya.. Sedangkan skor variabel motivasi yang paling rendah adalah dimensi *growth needs* dengan rata-rata skor 4,25. Walaupun paling rendah diantara ketiga dimensinya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga cukup dipertahankan saja dan tetap diperhatikan agar secara keseluruhan dimensi motivasi karyawan Global Islamic Boarding School berada dalam kondisi sangat baik.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, yang tertinggi adalah dimensi bekerja etis dengan rata-rata skor 4,85. Sedangkan skor paling rendah adalah dimensi tingkat kewaspadaan tinggi dengan rata-rata skor 4,42. Meskipun dimensi ini

memiliki rata-rata paling rendah dari 5 dimensi yang ada, kedua dimensi ini masih tergolong sangat baik. Sehingga tidak terlalu membutuhkan peningkatan, cukup dipertahankan dan tetap diperhatikan agar tetap berada dalam kondisi sangat baik.

Hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja yang paling rendah adalah dimensi kuantitas dengan rata-rata skor 4,26. Walaupun paling rendah diantara kelima dimensinya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga cukup dipertahankan saja dan tetap diperhatikan, agar secara keseluruhan dimensi kinerja GIBS berada dalam kondisi sangat baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan GIBS sudah tergolong tinggi. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja karyawan GIBS yang ditunjukkan dengan dengan nilai F hitung 0,615 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,597. Rumusan hipotesis menunjukkan jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak ($0,615 > 0,213$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Motivasi karyawan GIBS tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,030 dengan tingkat signifikansi 0,532.
2. Disiplin kerja karyawan GIBS' berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 1,013

dengan tingkat signifikansi 0,000.

Saran

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja, hendaknya perusahaan membuat peraturan yang sifatnya tertulis dan ditempelkan di tempat karyawan bekerja.
2. Kinerja karyawan GIBS sudah tergolong sangat baik. Untuk mempertahankan kondisi kinerja karyawan GIBS, hendaknya perhatian dan pengawasan terhadap kinerja karyawan tidak boleh diabaikan. Fungsi controlling dari pimpinan kantor perwakilan GIBS menjadi faktor penting dalam hal ini.
3. Motivasi karyawan GIBS sudah tergolong sangat baik. Pimpinan kantor perwakilan GIBS hendaknya tetap memperhatikan dan menjaga kondisi motivasi karyawan yang tergolong sangat baik ini melalui pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam

kelangsungan hidupnya seperti memenuhi kebutuhan hidup karyawan melalui gaji atau tunjangan dan jaminan hidup.

4. Berdasarkan Uji R maka R Square sebesar 0,971 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 97,1% dan untuk 2,9% itu dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmalah, L. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*. .
- bpkad. (2017, juli 31). *Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Retrieved juli 07, 2021, from banjarkab.: <https://bpkad.banjarkab.go.id/index.php/2017/07/31/pentingnya-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai/>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*
- Fatin, N. (2016, september 09). *Pengertian Kinerja Secara Lengkap*. Dipetik juni 10, 2021, dari seputarpengertian: <https://seputarpengertian.blogspot.com/2016/09/pengertian-kinerja-secara-lengkap.html>
- Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.*
- Muchlisin Riadi. (2019, april 13). *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Dipetik juli 07, 2021, dari www.kajianpustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Pranata, R., Sari, A. P., & Susetyo, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara (Doctoral dissertation, Universitas Bengkulu)*.
- Tiyas. (2021, maret 26). *Pengertian Motivasi*. Dipetik juli 07, 2021, dari www.yuksinau.id: <https://www.yuksinau.id/pengertian-motivasi/>