

Apakah Disiplin dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan

Wiwin Winarsih¹, Aries Veronica^{2*}, Yeni Alfiana³, Dwi Yanti⁴, Febri Chitra⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Tamansiswa Palembang, ariesveronica78@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah disiplin dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang pada unit keuangan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel dengan jumlah 28 orang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin, motivasi kerja dan variabel independennya adalah kinerja pegawai, dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil regresi menunjukkan $Y = 5.953 + 0.258X_1 + 0.773X_2$. Dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan untuk disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 19.975 > F_{tabel} 3.369$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Sedangkan tidak ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 0.897 < t_{tabel} 2.060$ dan ada terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4.143 > t_{tabel} 2.060$. Nilai R^2 sebesar 0.615 yang artinya disiplin dan motivasi kerja berpengaruh sebanyak 61.5% terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to test whether discipline and work motivation will affect the performance of PT. KAI (Persero) Regional Division III Palembang in the financial unit. The sampling technique in this study was to use a saturated sample, where all of the population in the study were sampled with a total of 28 people. The dependent variable in this study is discipline, work motivation and the independent variable is employee performance, with a questionnaire as a data collection technique. The data analysis used is multiple linear regression. The regression results show $Y = 5.953 + 0.258X_1 + 0.773X_2$. Where there is a positive and significant influence simultaneously for discipline and work motivation on employee performance with a F_{count} of 19,975 > F table of 3,369 with a significant value of 0,000 < 0.05. Meanwhile, there is no partial effect of work discipline on employee performance with a t_{count} of 0.897 < t table of 2.060 and there is a partial effect of work motivation on employee performance with a t_{count} of 4.143 > t table of 2.060. The R^2 value is 0.615 which means that discipline and work motivation have an effect of 61.5% on the performance of employees of PT. KAI (Persero) Regional Division III Palembang Finance Unit.

Keywords : Dicipline, Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Ilmu manajemen sumber daya seharusnya dikuasai oleh perusahaan dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai usaha melaksanakan perbaikan demi perkembangan serta pertumbuhan perusahaan agar perusahaan bisa unggul dan sukses. Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan rencana, pengelolaan organisasi, arahan dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, agar tujuan perusahaan, karyawan, bahkan masyarakat dapat terwujud.

Agar tujuan dapat tercapai dengan baik, maka perusahaan sebaiknya selalu melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja yang sedang dikerjakan dengan hasil yang telah diperoleh. Menurut Amstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja



memiliki pengertian yang lebih kompleks, karena tidak hanya menyatakan hasil kerja saja, tetapi sekaligus menunjukkan bagaimana tahap pengerjaannya. Kinerja menunjukkan hubungan antara hasil pekerjaan dan tujuan strategi organisasi yang cukup kuat, sehingga konsumen merasakan kepuasan sekaligus mampu ikut serta menunjang pertumbuhan ekonomi (Wibowo, 2016).

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan dituntut mampu meningkatkan disiplin pegawai guna meninggikan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan memiliki daya saing dalam ekonomi global yang semakin bergerak cepat. Menurut Hasibuan (2016) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan pribadi seseorang untuk metaati peraturan yang ada di organisasi serta norma-norma sosial yang ada di masyarakat.

Tidak dapat dipungkiri jika sumber daya manusia termasuk dalam indikator dan kunci kelangsungan suatu organisasi sekaligus aset dalam perusahaan yang cukup penting penting yang bersifat tidak tetap karena selalu bergerak secara fleksibel mengikuti perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut. Selain penting, SDM dalam organisasi mempunyai posisi dan peranan yang cukup strategis, yang berarti SDM berperan dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi agar tujuan dapat dapat tercapai. Untuk itulah diperlukan eksistensi SDM tersebut dalam organisasi seperti kedisiplinan.

Kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan dengan adanya disiplin yang tinggi. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila gairah karyawan dalam bekerja sangat baik, sehingga karyawan mengerahkan semua kemampuannya dalam menyelesaikan semua tugas yang ada sekaligus karyawan termotivasi menggapai prestasi yang secara optimal. Untuk itu perusahaan hendaknya selalu memberikan motivasi yang cukup baik kepada karyawannya. Flippo dalam Hasibuan (206) mengatakan motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja sampai berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai bersamaan. Motivasi umumnya mengandung kemauan, pengharapan, tujuan, dorongan, kebutuhan, sasaran, dan insentif.

Penelitian yang dilakukan Suparno dan Sudarwati (2014) di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen menunjukkan adanya pengaruh yang positif serta signifikan untuk motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hartiningsih (2017) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman menghasilkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningtyas dan Darmawati (2016) pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah salah satu perusahaan BMN milik pemerintah yang tugas utamanya memberikan layanan jasa transportasi. Sejarah transportasi kereta api menunjukkan peranannya dalam sektor perhubungan demi menunjang perkembangan dan pembangunan ekonomi secara menyeluruh sampai saat ini. Pada masa globalisasi sekarang ini, terdapat persaingan antar perusahaan yang tajam dan ketat, untuk itu sumber daya manusia dituntut agar selalu meningkatkan diri secara lebih aktif dan profesional. SDM adalah makhluk hidup yang mau belajar, yaitu individu yang selalu mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga akan tumbuh kemampuannya dalam kondisi apapun dan mampu secara optimal dalam bekerja, berkala, dan berkelanjutan.

PT KAI (Persero) mempunyai visi, yaitu merupakan transportasi yang terbaik untuk Indonesia. Misi PT KAI (Persero) adalah (1) memberikan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi

kebutuhan para pelanggan, (2) mengembangkan solusi transportasi masal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur dan teknologi, (3) memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur – infrastruktur penting yang terakit dengan transportasi. Selain itu PT KAI (Persero) juga mempunyai tujuan mendukung dan melaksanakan kebijakan program pemerintah dalam pembangunan nasional khususnya bidang ekonomi di bidang transportasi dengan menyediakan barang dan jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk melakukan ekspansi dan pengusahaan bisnis properti secara profesional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara aktif untuk kemanfaatan umum.

Wilayah kerja PT KAI (Persero) terbagi dan tersebar di 4 (empat) divisi regional di pulau Sumatera dan 9 (sembilan) wilayah operasional di pulau Jawa. Penelitian ini dilaksanakan di salah satu wilayah kerja PT KAI (Persero) yaitu Divre III Palembang. Divisi ini terdiri dari 17 (tujuh belas) unit kerja yaitu unit operasi, unit sarana, unit sintetis, unit jembatan jalan dan rel, unit sarana angkutan dan penumpang, unit LRT, unit angkutan barang, unit gedung, unit kesehatan, unit keamanan, aset unit penjagaan dan komersialisasi non-transportasi unit sumber daya manusia, unit hukum, unit hubungan masyarakat, unit sistem informasi, unit pengadaan barang dan jasa, dan unit keuangan.

Agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan baik, diperlukan prmgrrshsn dsn pembinaan pegawai sehingga kualitas sumber daya manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab serta memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat ditingkatkan dan tercapai oleh perusahaan. Salah satu unsur pendukung utama kegiatan operasional pada Divisi Regional III Palembang adalah pegawai kantor itu sendiri. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, pegawai pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang memiliki komposisi tugas dan beban pekerjaan yang berbeda-beda.

Upaya peningkatan disiplin dan motivasi kerja bagi pegawai dapat mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil akhir kerja yang ditunjukkan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang digapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pembagian kerjanya masing-masing. Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada kantor PT KAI (Persero) Divre III Palembang, kuantitas dan kualitas yang dihasilkan pegawai kurang memuaskan. Hal ini dapat terlihat dari kurang memuaskannya hasil kerja yang yang dicapai, serta masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang dapat mengakibatkan kurang optimalnya hasil yang dicapai oleh PT KAI (Persero). Untuk itu permasalahan ini merupakan menjadi pokok bagi PT KAI agar pegawai dapat meningkatkan disiplin mereka dan memiliki motivasi yang mampu bekerja sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan tujuan PT KAI (Persero) Divre III Palembang dapat tercapai.

Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang terlihat kondisi disiplin pegawai cukup kurang memuaskan, terdapat pegawai yang mencoba melanggar aturan dengan datang ke kantor dan pulang kerja tidak sesuai jam yang ditentukan oleh PT KAI (Persero) Divre III Palembang. Selain itu, tidak ada ketegasan dalam aturan perusahaan yang melanggar akan dikenakan sanksi dan hukuman, untuk itu diperlukan keteladanan dari pimpinan. Adanya kendala tersebut maka akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan demi mencapai visi dan misinya.



Selain itu PT KAI (Persero) Divre III Palembang kurang memberikan motivasi kepada para pegawainya karena terdapat pegawai yang berada dalam ruangan merasakan ketidaknyamanan atau kurang nyaman. Apabila hal tersebut terus berlanjut, maka dapat mengakibatkan kurang gairahnya pegawai dalam bekerja sehingga dapat berdampak kerugian perusahaan itu sendiri. Upaya yang seharusnya dilakukan perusahaan adalah mendisiplinkan pegawai dan memberikan motivasi supaya kinerja pegawai dapat terus meningkat terus menerus.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui bagaimana disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang khususnya pada unit keuangan.

B. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Sumadhinata, (2018) merupakan cara yang dipakai oleh pimpinan dalam suatu organisasi agar dapat melakukan komunikasi dengan bawahan sehingga mereka mampu melakukan perubahan perilaku seseorang dengan sadar dan mau metaati peraturan yang telah ditetapkan serta norma norma sosial yang diberlakukan dalam perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2016) dan Sutrisno (2016) juga berpendapat mengenai disiplin merupakan rasa sadar dan kemauan seseorang untuk metaati seluruh aturan yang telah dibuat oleh perusahaan beserta norma-norma sosial yang ada dilingkungan perusahaan tersebut, artinya beban pekerjaan akan dikerjakan atau dilakukan tanpa dengan paksaan oleh seseorang atau pegawai dalam organisasi tersebut.

Selain itu disiplin mempunyai berbagai bentuk yang dapat membedakan seorang pegawai . Mangkunegara (2011) dinyatakan dengan bentuk disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif (pencegahan), korektif (perbaikan), dan progresif (kemajuan). Disiplin preventif adalah usaha pihak manajemen dalam membangun lingkungan perusahaan yang kondusif dalam peningkatan produktivitas pegawai. Sedangkan disiplin positif dilakukan untuk membina mental pegawai yang kurang memuaskan perusahaan dalam kinerjanya sebelum sanksi dan pemberhentian diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut Ilahi (2017) ada 2 gambaran disiplin, yaitu: (1) *Self imposed discipline* (Disiplin yang dimunculkan dari diri sendiri), dengan kepuasan kerja pegawai yang tinggi maka disiplin yang timbul dari sendiri pun akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu disiplin yang muncul karena diri sendiri itu mengikuti pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri. (2) *Command Discipline* (Disiplin didasarkan atas perintah. Disiplin ini muncul karena adanya peraturan bahkan sanksi yang diberikan jika melanggar aturan tersebut. Sehingga disiplin ini tidak berdasarkan niat dari pegawai itu sendiri tapi karena paksaan belaka karena takut diberi sanksi akibat tidak mengikuti peraturan yang ada.

Adapun aturan aturan yang dikaitkan dengan disiplin dapat berupa: (1) Adanya aturan waktu masuk, pulang, dan istirahat dalam bekerja, (2) Adanya aturan pokok mengenai cara berbusana ke kantor, serta tingkah laku selama dalam kantor dan pelaksanaan pekerjaan, (3) Adanya aturan upaya yang dilakukan dalam bekerja dan berkomunikasi dengan unit lain, serta (4) Adanya aturan mengenai diperbolehkan atau tidak yang dilakukan oleh pegawai selama ruang lingkup organisasi bahkan di luar (Alam, 2020).

Jenis dan tingkatan dalam pelanggaran kerja menurut Veithizal, dkk (2011) yang umumnya berlaku, yaitu sanksi untuk pelanggaran ringan, sedang dan berat. Sanksi pelanggaran ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi teguran sedang dapat berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. Sedangkan sanksi berat dapat berupa pemecatan, penurunan pangkat. Oleh karena itu perusahaan dapat menerapkan pedoman di atas dalam mendisiplinkan pegawai yang melanggar aturan.

Adapun menurut Hasibuan (2016) indikator dari kedisiplinan adalah (1) tujuan dan kemampuan, (2) balas budi, (3) teladan dan pemimpin, (4) pengawasan melekat, (5) keadilan, (6) Ketetapan, (7) hubungan kemanusiaan, dan (8) sanksi.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Terry dalam Hasibuan (2016) merupakan kemauan yang ada pada diri seorang seseorang yang dapat mendorong untuk melakukan perbuatan tertentu. Sedangkan Rivai (2011) mengatakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap sikap nilai yang dapat berpengaruh bagi individu untuk mencapai sesuatu hal sesuai dengan tujuan individu itu sendiri. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang dapat dilihat yang memberikan kekuatan dalam mendorong individu tersebut bertingkah laku demi mencapai tujuan. Sedangkan menurut Samsudin (2006), motivasi merupakan proses dari luar yang mendorong atau mempengaruhi individu atau sekelompok kerja agar mereka melakukan sesuatu yang telah ditentukan. Masih dalam Samsudin (2006), Gie mengemukakan pendapat mengenai motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain yaitu karyawannya dalam langkah mengambil tindakan tindakan tertentu.

Ada 2 (dua) bentuk yang membedakan motivasi kerja menurut Nawawi (2003) yaitu: (1) motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, dan (2) motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari luar karyawan, dimana mereka diharuskan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Menurut Heidjirachman dan Husnan (2002), motivasi dibagi 2 kelompok yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah bagaimana cara mempengaruhi orang lain untuk dapat menjalankan sesuatu sesuai dengan yang kita inginkan dengan dijanjikan sesuatu. Upaya tersebut dapat berupa pemberian penghargaan, memberi informasi yang ingin diketahui seseorang, memberikan perhatian yang tulus, adanya persaingan, partisipasi, sebagai kebanggaan, dan uang. Sedangkan motivasi negatif merupakan cara memengaruhi seseorang untuk dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi dengan paksaan, ancaman, dan ketakutan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Rivai (2011) yaitu gaji atau penghasilan yang adil dan sesuai serta kompetitif, insentif yang diberikan, lingkungan kerja yang nyaman, rasa aman yang dirasakan dalam pekerjaan, serta apresiasi atau penghargaan (*reward*) atas prestasi yang dicapai. Sedangkan menurut Wibowo (2011) indikator motivasi adalah kualitas kerja, tanggung jawab, risiko, target kerja, komunikasi, pemimpin, persahabatan, keteladanan, dan duta perusahaan.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2016) adalah (1) meningkatkan kepuasan dan moral kerja pegawai, (2) meningkatkan produktivitas pegawai, (3) meningkatkan kedisiplinan pegawai, (4) mempertahankan kestabilan pegawai



perusahaan, (5) mengefektifkan pengadaan pegawai, (6) mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugas yang diberikan, (7) meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku, (8) meningkatkan loyalitas, (9) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (10) meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, dan (11) meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut pendapat Wibowo (2016) adalah bukti dari hasil yang diperoleh untuk menunjukkan tingkat capaian atas hasil beban pekerjaan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh seseorang atau organisasi. Sedangkan menurut Wirawan dalam Abdullah (2014) kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja adalah *output* atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau beberapa indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2011) juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menurut Rivai (2011) merupakan prestasi yang berhasil dicapai pada masa lalu yang dijadikan acuan untuk standar dalam mengukur prestasi yang akan dicapai selanjutnya.. Secara spesifik, kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi dalam memperoleh dan mencapai kerja yang optimal. Salah satu faktor kinerja menurut Timpe dalam Mangkunegara (2011) adalah faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat sifat seseorang seperti kedisiplinan dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang termasuk ke dalam faktor internal atau faktor individu organisasi. Menurut Hersey dkk dalam Wibowo (2016) beberapa indikator kinerja adalah standar, tujuan, alat dan sarana, kompetensi, motif, peluang, dan umpan balik.

Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik menurut Gomes (2003), dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Kuantitas pekerjaan, adalah jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dalam satu periode yang ditentukan
- 2) Kualitas pekerjaan, adalah kualitas kerja yang telah dicapai sesuai dengan syarat syarat kesiapannya
- 3) Pengetahuan akan pekerjaan, artinya luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang di emban dengan keterampilannya
- 4) Kreativitas, artinya gagasan yang dikemukakan atau dimunculkan merupak murni dari hasil pemikiran dan diwujudkan dalam tindakan
- 5) Bekerja sama, artinya kemampuan dalam kesediaan bekerja sama dengan orang lain terutama sesama pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan
- 6) Teguh, artinya kesadaran untuk berdisiplin berasal dari diri sendiri sehingga keberadaan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dipercayai
- 7) Inisiatif, artinya semangat dalam pelaksanaan tugas tugas baru yang diberikan sehingga mampu memperbesar rasa tanggung jawab.
- 8) Kualitas individu, hal ini menyangkut kepribadian individu itu sendiri, dalam hal kepemimpinan, keramahan dan integritas individu.

C. METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan yang berjumlah 28 pegawai. Sampel Jenuh dipakai dalam penelitian ini sebagai teknik pengambilan sampelnya, yang berarti seluruh populasi yang ada di PT KAI (Persero) Divre III Palembang khususnya unit keuangan dijadikan sampel. . Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini sekaligus dokumentasi dan wawancara sebagai pendukung pengambilan datanya. Regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menguji variabel disiplin dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Melalui pengujian dengan instrumen dari pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan untuk menguji data yang didapat dari jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden telah digambarkan secara tepat dan teruji.

Hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel independen dan independen menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang dibuat pada kuesioner dapat dikatakan valid dan layak selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis penelitian. Pernyataan dan pertanyaan yang telah diuji berguna untuk mengukur variabel disiplin kerja bersifat signifikan sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Sedangkan untuk pengujian validitas yang dilakukan pada variabel independen motivasi kerja terhadap 10 item pertanyaan yang diajukan dalam variabel, secara keseluruhan nilai $R_{hitung} > nilai R_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan semua pernyataan dan pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Yang artinya bahwa pernyataan atau pertanyaan didapatkan hasil yang signifikan sehingga dapat dipakai dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Untuk pengujian validitas variabel kinerja pegawai yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang signifikan untuk pertanyaan yang diajukan sehingga dapat dipakai untuk menguji variabel kinerja tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah masing masing item kuesioner dari seluruh variabel dilakukan terhadap 28 responden yang ada. Nilai *cronbach's alfa* untuk variabel disiplin pegawai sebesar 0,602, variabel motivasi kerja sebesar 0,722, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,689. Semua variabel nilai *cronbach's alfa* lebih dari 0,6, yang artinya seluruh item atau instrumen pernyataan dan pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi dengan estimasi atau perkiraan yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya, maka uji asumsi klasik dapat digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.



Pada uji normalitas, dapat diuji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi dapat terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji *one-sample Kolmogrov-Smirnov* dapat digunakan untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini. Setelah dilakukan pengujian diperoleh nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya nilai nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$, dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut terdistribusi normal.

Untuk uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai *Tolerance* dan *Variances Inflation Factor (VIF)*. Uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.953	2.231		2.668	.013		
Disiplin	.258	.288	.147	.897	.378	.572	1.750
Motivasi	.773	.187	.680	4.143	.000	.572	1.750

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai Tolerance untuk setiap variabel lebih dari $0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

Adapun tujuan dari Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.953	2.231		2.668	.013
Disiplin	.258	.288	.147	.897	.378
Motivasi	.773	.187	.680	4.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel independen dalam penelitian ini lebih dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Dari hasil uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Analisis dan Pembahasan

TABEL COEFISIENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.953	2.231		2.668	.013
	Disiplin	.258	.288	.147	.897	.378
	Motivasi	.773	.187	.680	4.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output spss diolah (2021)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.953 + 0,258X_1 + 0,773X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a=5,953) berarti jika disiplin dan motivasi kerja pegawai nilainya 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai nilainya akan positif sebesar 5,953.
- 2) Nilai koefisien regresi berganda pada variabel disiplin kerja senilai 0,258, yang berarti jika disiplin kerja pegawai mengalami kenaikan 1(satu) kesatuan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,258 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi berganda pada variabel motivasi kerja diperoleh senilai 0,773, yang berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu kesatuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,773, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tidak berubah.

TABEL MODEL SUMMARY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.584	2.693

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Dari hasil uji analisis diperoleh bahwa koefisien korelasi berganda (R) antara disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,784, yang berarti menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai dari korelasi mendekati 1. Dikarenakan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu, maka hendaknya untuk melihat kemampuan variabel variabel tersebut memprediksi variabel dependen, dapat dilihat bahwa nilai R² sebesar 0,615, yang berarti bahwa sebesar 61,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja. Sedangkan untuk sisanya sebesar 38,5% itu dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



TABEL HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289.709	2	144.855	19.975	.000 ^b
Residual	181.291	25	7.252		
Total	471.000	27			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel independen ketika secara bersama sama diuji terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 19.975 > F_{tabel} 3,369$ dengan sebesar nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara simultan ada pengaruh variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan.

TABEL HASIL UJI PARSIAL (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.953	2.231		2.668	.013
	Disiplin	.258	.288	.147	.897	.378
	Motivasi	.773	.187	.680	4.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing masing variabel independen secara terpisah atau sebagian terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Untuk uji t_{tabel} pada penelitian ini diperoleh sebesar 2,060. Diterimanya hipotesis yang diajukan juga dapat dilihat dari nilai signifikan setiap variabel independen. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} dan derajat signifikan tiap variabel independen yang dapat dijadikan indikator penerimaan dan penolakan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, variabel disiplin pegawai (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,897 > t_{tabel} 2,060$. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji diatas menunjukkan nilai $0,378 < 0,05$ yang artinya bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil uji yang diperoleh dapat diputuskan bahwa hipotesis penelitian mengenai disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan secara parsial dapat ditolak. Hal bertentangan dengan penelitian Arda (2017) dan Hidayati, dkk (2019).

Untuk variabel independen motivasi kerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,144 > 2,060$, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan secara parsial dapat diterima. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yaitu motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya disiplin pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Unit Keuangan ternyata belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu perusahaan harus lebih mengupayakan kembali disiplin pegawai dapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dimulai dari ketepatan waktu pada saat jam kerja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin terdiri banyak faktor. Seperti lingkungan dan kepribadian pegawai itu sendiri, individu yang mempunyai motivasi tinggi dengan pembagian tugasnya masing-masing, maka dia akan bekerja tanpa merasakan kesulitan dan akan selalu bahagia setiap kali mengerjakan tugasnya. Pengembangan diri akan dia tingkatkan dalam melaksanakan tugas tersebut sampai dengan mendapatkan hasil yang terbaik. Orang memiliki disiplin yang tinggi dengan sadar dan bersedia metaati aturan organisasi tanpa harus merasa terpaksa.

Terdapatnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT KAI (Persero) Divre III Palembang Unit Keuangan. Hal yang dilakukan oleh PT KAI (persero) adalah memberikan motivasi kepada pegawainya sekaligus memantau peningkatan kinerja pegawai secara berkala sehingga dapat terciptanya kinerja yang baik bagi pegawai. Hal yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah memberikan bonus atau insentif kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik sehingga pegawai termotivasi akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemberian motivasi kepada pegawai sangat berguna bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri. Diharapkan dengan motivasi yang tinggi dimiliki oleh pegawai akan mampu mendorong pegawai tersebut dapat bekerja dengan semangat sekaligus memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai standar yang telah ditetapkan.

Keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang dalam bentuk kuesioner atau angket. Peneliti hanya memberikan kuesioner tersebut secara keseluruhan kepada unit keuangan hanya perwakilan saja, tanpa bisa menemui pegawai satu persatu yang menerima kuesioner. Sehingga peneliti tidak mengetahui secara langsung ekspresi dan reaksi responden dalam menjawab kuesioner tersebut. Dalam hal ini, peneliti mengkhawatirkan adanya responden yang kurang paham atau kurang hati hati dalam menjawab angket tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi banyak faktor, namun yang cukup signifikan adalah faktor kinerja dari pegawai secara individu. Organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan bahwa tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai, dikarenakan kinerja dapat berupa apa yang dikerjakan ataupun tidak dikerjakan oleh pegawai. Untuk itu perusahaan harus selalu berupaya mencari solusi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.



E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Untuk uji parsial variabel disiplin tidak ada pengaruh variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang unit keuangan. Ini ditunjukkan dari hasil uji nilai t_{hitung} sebesar $0,897 > t_{tabel}$ $2,060$ dengan nilai signifikan $0,378 > 0,05$
- 2) Untuk uji variabel motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang unit keuangan. Ini ditunjukkan dari hasil uji nilai t_{hitung} sebesar $4,143 > t_{tabel}$ $2,060$ dengan nilai signifikan $0,00 > 0,05$
- 3) Secara serentak terdapat pengaruh variabel disiplin pegawai dan motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang unit keuangan. Ini ditunjukkan dari hasil uji nilai t_{hitung} sebesar $19,978 > t_{tabel}$ $3,369$ dengan nilai signifikan $0,00 > 0,05$
- 4) Sebesar 61,5% variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependennya sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- 5) PT KAI (Persero) Divre III Palembang unit keuangan diharapkan lebih meningkatkan lagi kualitas kerjanya seperti tepat waktu dalam bekerja dan tidak menunda pekerjaan yang diberikan.
- 6) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, ketaatan peraturan, kesadaran bekerja, kompensasi, dan lain-lain, agar didapat hasil yang lebih objektif lagi untuk mengukur pengaruh bagi kinerja.
- 7) Penelitian ini belum semua menggambarkan kinerja pegawai di kantor PT Kereta Api (Persero) Divre III Palembang, dikarenakan kebijakan dari pihak PT KAI, maka disarankan dilakukan penelitian selanjutnya dengan jumlah populasi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hartiningsih, Maria. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)*.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi

Aksara.

Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2002, Manajemen Personalialia, Edisi 4, penerbit BPFE Yogyakarta

Hidayati, S. K., Perizade, B., Widiyanti, M. Effect of work discipline and work environment to performance of employees (case study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>

Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 31–39.

Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Handari, 2001, Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Suparno, dan Sudarwati. 2014. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.” *Jurnal Paradigma* 12(1):12–25.

Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8..

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Grup.

Veithzal, Rivai Zainal, Ramli Mansyur, Mutis Thoby, dan Arafah Willy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widayaningtyas, Rika, dan Arum Darmawati. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten).” *JURNAL MANAJEMEN BISNIS INDONESIA (JMBI)* 5(5):527– 36.

