

# Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. XYZ

Ais Komala Sari<sup>1)</sup>, Ignatius Ario Sumbogo<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: aiskomalasari1106@gmail.com

<sup>2)</sup> Email: Ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

**Abstract:** This study aims to determine the effect of extrinsic motivation and work discipline on employee performance at PT. XYZ. PT. XYZ is a company engaged in the distributor and importer of chemicals. There are three variables in this study which include extrinsic motivation, work discipline and work performance. This study uses quantitative methods by calculating the results of distributing questionnaires using paper questionnaires as its distribution to 30 respondents who are employees of PT. XYZ. The sampling technique in this study, using a saturated sample which is part of non-probability sampling and the research method used is multiple linear regression analysis using the SPSS 13 application.

**Keywords:** extrinsic motivation, work discipline, work performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. XYZ. PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan importir bahan kimia. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang meliputi motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui perhitungan hasil penyebaran kuesioner menggunakan kertas kuesioner sebagai penyebarannya terhadap 30 responden yang merupakan karyawan PT. XYZ. Pengambilan teknik sampel pada penelitian ini, menggunakan sampel jenuh yang merupakan bagian dari non-probability sampling dan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 13.

**Kata Kunci:** motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, prestasi kerja

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan, karena sangat penting keberadaannya untuk meningkatkan produktivitas serta perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukannya pengembangan sumber daya manusia dengan usaha meningkatkan kemampuan serta dalam mengelola karyawan sedemikian rupa sehingga akan memperoleh produktivitas yang tinggi.

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah mencari serta mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena dengan adanya prestasi kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan.

Perusahaan harus berpusat terhadap kondisi yang mendukung prestasi kerja. Produktivitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus

didukung oleh karyawan guna mencapai hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik perlu dikembangkan dengan cara memberikan motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja, karena prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT. XYZ adalah sebuah perusahaan perdagangan bahan kimia yang berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara. Didirikan pada tahun 1999 sebagai distributor dan importir bahan kimia dasar, PT. XYZ telah melayani konsumen dari berbagai industri di seluruh Indonesia dan telah berupaya untuk menciptakan hubungan yang langgeng dengan para pelanggannya. Saat ini PT. XYZ memberikan layanan kepada berbagai industri di seluruh Indonesia dalam bidang yang berkaitan dengan bahan kimia dasar, seperti: Mikronutrien Pupuk, Mikronutrien Pakan Ternak, Pengolahan Air, Elektroplating, Industri Perekat Kayu Lapis, Industri Tekstil, dan lain-lain. PT. XYZ juga memproduksi produk pupuk mikro sendiri, Zinc Sulphate, yang terbukti dapat mendukung pertumbuhan dan peningkatan hasil kelapa sawit dan tanaman lainnya. Produk utamanya adalah Zinc Sulphate dan Copper Sulphate, juga dikenal di pasaran dengan nama dagang Golden Wheel 20 untuk pupuk Zinc Sulphate, dan Golden Wheel 23 untuk pupuk Copper Sulphate.

Dalam upaya pengembangan usaha, maka salah satu upaya serius yang dibangun PT. XYZ adalah penguatan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan demi capaian target perusahaan. Beberapa aspek penting yang menjadi fokus dalam pengembangan sumber daya

manusia pada PT. XYZ adalah Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja.

Penting dilakukannya salah satu usaha untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan giat yaitu memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan diharapkan mampu menjadikan penggerak kerja pegawai supaya mereka mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tanpa adanya motivasi kepada karyawan akan sulit bagi perusahaan untuk mengarahkan seluruh karyawan secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam individu tersebut, yang lebih dikenal faktor motivasional. Menurut Luthans (2016, p. 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: *Achievement* (Keberhasilan), *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan), *Work It Self* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggungjawab), dan *Advancement* (Pengembangan). Sedangkan, Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam Luthans (2016, p. 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah: *Policy and Administration* (Kebijakan dan Administrasi), *Quality Supervisor* (Supervisi), dan *Interpersonal Relation* (Hubungan antar pribadi).

Pada penelitian ini, untuk melihat keadaan Motivasi Ekstrinsik dan

Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan, maka dilakukan pra-survey dengan metode field research atau penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner kepada 15 karyawan sebagai responden. Skala pengukuran data menggunakan skala Guttman, dengan indikator adalah tentang Motivasi Ekstrinsik. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020, p. 26) Skala Guttman adalah bentuk skala pengukuran dalam bentuk pilihan ganda atau dalam bentuk checklist. Skala Guttman menuntut jawab yang tegas dari responden yang mengisinya. Bentuk jawaban dari skala Guttman dapat berupa pilihan jawaban benar atau salah, ya atau tidak. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dapat diperoleh hasil pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Motivasi Ekstrinsik pada PT. XYZ**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Fasilitas yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan	8	53,3 %	7	46,7%
2	Hubungan kerja yang baik antara satu sama lain mampu mempengaruhi proses dalam menyelesaikan pekerjaan	4	26,7%	11	73,3%
3	Penghargaan yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan	12	80,0%	3	20,0%
4	Faktor usia akan mempengaruhi saya dalam bekerja	4	26,7%	11	73,3%
Rata - Rata		7	46,7%	8	53,3%

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.1 mengenai motivasi ekstrinsik karyawan dapat disimpulkan bahwa masih menjadi sebuah permasalahan dikarenakan adanya perbedaan sudut pandang antar karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya hasil kuesioner yang memberikan jawaban tidak. Masih ada yang memiliki kekurangan dari Motivasi

Ekstrinsik karyawan PT. XYZ Jakarta Utara, Kelapa Gading diantaranya adalah sebanyak 20% karyawan merasa penghargaan yang diberikan perusahaan tidak mampu mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, sementara itu sebanyak 46,7% karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi motivasi dalam bekerja, lalu sebanyak 73,3% karyawan yang tidak memiliki hubungan kerja yang baik antara satu sama lain, serta sebanyak 73,3% karyawan merasa bahwa faktor usia tidak mempengaruhi dalam bekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukardi, Basri, dan Alam (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dalam upaya pengembangan usaha, maka salah satu upaya serius yang dibangun PT. XYZ adalah penguatan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan demi capaian target perusahaan. Beberapa aspek penting yang menjadi fokus dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. XYZ adalah Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja.

Penting dilakukannya salah satu usaha untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan giat yaitu memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan diharapkan mampu menjadikan penggerak kerja pegawai supaya mereka mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tanpa adanya motivasi kepada karyawan akan sulit bagi

perusahaan untuk mengarahkan seluruh karyawan secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Selain Motivasi Ekstrinsik yang ada pada sumber daya manusia itu sendiri, perusahaan perlu memperhatikan Disiplin Kerja para karyawan. Menurut Siagian (2016, p. 278) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang dapat bekerja secara profesional, efektif, dan juga efisien. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menekankan kepada seluruh pegawai untuk tetap selalu memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melihat keadaan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan, maka dilakukan pra-survey kepada 15 karyawan sebagai responden. Berdasarkan Pra Survey yang dilakukan oleh peneliti pada PT. XYZ terhadap 15 Responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat hasilnya pada Tabel 1.2:

**Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan pada PT. XYZ**

No.	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan tepat waktu	7	46,7%	8	53,3%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	11	73,3%	4	26,7%
3	Saya selalu berada diruangan disaat masih jam bekerja	13	86,7%	2	13,3%
4	Saya tidak pernah menggunakan HP (Handphone) untuk perihal lain saat masih jam bekerja	7	46,7%	8	53,3%
5	Saya tidak pernah mengobrol dengan teman saat masih jam kerja	5	33,3%	10	66,7%
Rata – Rata		8,6	57,3%	6,4	42,7%

*Sumber : PT. XYZ*

Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.2 mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara, Kelapa Gading secara keseluruhan masih ada yang menjadi permasalahan dalam disiplin kerja. Karyawan sebanyak 13,3% tidak berada diruangan saat masih jam kerja, Sementara karyawan sebanyak 26,7% tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Lalu karyawan sebanyak 53,3% tidak datang dan pulang tepat waktu dan juga menggunakan HP (Handphone) pada saat jam bekerja untuk perihal lain. Kemudian karyawan sebanyak 66,7% karyawan mengobrol dengan teman saat masih jam kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamami & Mulia (2018) Disiplin kerja berpengaruh secara positif

Pencapaian prestasi kerja karyawan sering menjadi masalah pada setiap perusahaan maupun organisasi. Bagi perusahaan dan organisasi prestasi kerja karyawan menjadi syarat penting bagi tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018, p. 204) Prestasi Kerja merupakan potensi sumber daya manusia sebagai suatu kekuatan atau kemampuan

untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia, sangat dibutuhkan penilaian terhadap prestasi kerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 143) Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan kepegawaian dan memberi umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. PT. XYZ tidak mengalami penurunan dan kenaikan jumlah karyawan Pada tahun 2018, 2019, dan 2020. Dapat dilihat pada tabel berikut merupakan penilaian Prestasi Kerja seluruh Karyawan PT. XYZ tahun 2018, 2019 dan 2020.

**Tabel 1.3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2018, 2019, dan 2020**

Jumlah Karyawan			Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan			Kriteria & Score Penilaian
2018	2019	2020	2018	2019	2020	
30	30	30	SB 12 Karyawan	SB 12 Karyawan	SB 6 Karyawan	SB (Sangat Baik) 3,6 - 4
			B 9 Karyawan	B 10 Karyawan	B 8 Karyawan	B (Baik) 3,1 – 3,5
			C 8 Karyawan	C 9 Karyawan	C 14 Karyawan	C (Cukup) 2,5 - 3
			K 1 Karyawan	K 2 Karyawan	K 2 Karyawan	K (Kurang) < 2,5

Sumber: PT. XYZ

Berdasarkan dari hasil data penilaian prestasi kerja karyawan PT. XYZ pada tahun 2018, 2019, dan 2020 yang dilakukan pada setiap akhir tahun berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP) yaitu tugas dan perilaku kerja seperti disiplin kerja, dan juga kerja sama. Dapat dilihat pada tabel 1.4 bahwa pada tahun 2018 jumlah karyawan 30 yang

mendapatkan nilai SB: 12 karyawan, B: 9 karyawan, C: 9 karyawan, dan K: 1 karyawan. Tahun 2019 jumlah karyawan 30 yang mendapatkan nilai SB: 9 karyawan, B: 10 karyawan, C: 9 karyawan, K: 2 karyawan. Tahun 2020 jumlah karyawan 30 yang mendapatkan nilai SB: 6 karyawan, B: 8 karyawan, C: 14 karyawan, K: 2 karyawan.

Data ini menunjukkan prestasi kerja masih belum maksimal karena Sebagai halnya yang ingin diwujudkan oleh PT. XYZ adalah jumlah karyawan yang memiliki nilai SB sebanyak 18 (60%) karyawan, nilai B sebanyak 8 (27%) karyawan, dan nilai C sebanyak 4 (13%) karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. XYZ”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja terhadap Karyawan PT. XYZ
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan PT. XYZ.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Akademik**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pemahaman mengenai motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a) Bagi perusahaan:  
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu masukan yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi manajemen, khususnya manajemen PT. XYZ.
- b) Bagi akademisi:

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta kajian akademik di perguruan tinggi.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Manajemen**

Menurut Larasati (2018, p. 2) Manajemen itu sendiri berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Oleh karena itu, manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat, Teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia didalam organisasi. Manajemen diperlukan untuk mengelola sumber daya organisasi, seperti manusia, uang, sarana dan prasarana, waktu, material, informasi, budaya organisasi, metode dan lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018, p. 39-41), fungsi manajemen adalah elemen- elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

#### **• Perencanaan (Planning)**

Perencanaan mencakup hal-hal pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyeksi, program, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Manfaat perencanaan untuk sebuah organisasi sangat menentukan. Tanpa

perencanaan yang baik, maka operasi organisasi mengalami hambatan. Manfaat perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi peluang masa depan
- b. Mengembangkan langkah-langkah yang strategis
- c. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan
- d. Mengidentifikasi dan menghindari permasalahan yang timbul di masa yang akan datang
- e. Dengan mudah melakukan pengawasan

• **Pengorganisasian (Organizing)**

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan, sumber daya organisasi, dan lingkungan tempat organisasi berada.

Pengorganisasian bertujuan membagi suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibagi-bagi tersebut. Fungsi Manajemen Pengorganisasian ada tiga aspek dari fungsi manajemen mengenai pengorganisasian yaitu sebagai berikut :

- 1) Menetapkan struktur organisasi
- 2) Mendelegasikan wewenang
- 3) Memantapkan hubungan

• **Menggerakkan (Actuating)**

Menggerakkan atau Actuating adalah suatu Tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial

dan usaha-usaha organisasi. Jadi actuating artinya adalah menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan (leadership), Ada juga yang menyebutkan menggerakkan dengan sebutan pengarahan (directing). Fungsi manajemen dalam hal pengarahan lebih menekankan pada upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal. Mulai dari pemberian bimbingan kerja, motivasi, penjelasan tugas rutin dan lain sebagainya. Fungsi pengarahan adalah membuat karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus dilakukan. Fungsi yang melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pemimpin. Kegiatan kepemimpinan misalnya komunikasi, motivasi, dan disiplin perlu diintensifkan oleh atasan.

• **Pengawasan/Pengendalian (Controlling)**

Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengendalian lebih fokus pada evaluasi dan penilaian atas kinerja yang selama ini telah dilakukan dan berjalan. Fungsi pengendalian akan melihat apakah terdapat suatu hambatan atau tidak dalam proses mencapai tujuan organisasi.

• Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tujuan pengawasan adalah memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, dan kegiatan lainnya yang tidak sesuai dengan rencana.

Langkah- langkah proses pengawasan antara lain sebagai berikut:

- a. Menetapkan standar dan metode untuk mengukur prestasi
  - b. Mengukur prestasi kerja
  - c. Menentukan apakah prestasi kerja sudah sesuai dengan standar atau belum
  - d. Pengambilan tindakan koreksi bila pelaksanaannya menyimpang dari standar.
- Penyusunan Personalia (Staffing)

Staffing merupakan penarikan, pelatihan, dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif. Fungsi – fungsi staffing mencakup kegiatan sebagai berikut :

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Rekrutmen karyawan
- c. Seleksi
- d. Pengenalan dan orientasi
- e. Penilaian dalam pelaksanaan kerja
- f. Pemberian balas jasa dan penghargaan
- g. Perencanaan dan pengembangan karier

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018, p. 2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Menurut Sukrispiyanto (2019, p. 9) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam Bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resources Department.

Menurut Hasibuan (2007, p. 21-23) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- Perencanaan

Perencanaan (Human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (Organization chart).

- Pengarahan

Pengarahan (Directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- Pengendalian

Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- Pengadaan

Pengadaan (Procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- Pengembangan

Pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

- Kompensasi

Kompensasi (Compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- Pengintegrasian

Pengintegrasian (Integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- Pemeliharaan

Pemeliharaan (Maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau

meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

- Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

- Pemberhentian

Pemberhentian (Separation) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### 3. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Indahingwati dan Eko Nugroho (2020, p. 148) Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Terdapat dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik karyawan dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

- Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab

yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

- Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Menurut Hasibuan (2016, p. 30) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik yaitu :

- Dorongan Keluarga

Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factor) yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.

- Lingkungan

Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal ataupun bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang sangat besar dalam memotivasi seseorang.

- Imbalan

Seseorang dapat termotivasi apabila dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu

Menurut Herzberg dalam Robbins dan Judge dikutip Hamdani, Rita Yuni Mulyanti dan Fatimah Abdillah (2019), dimensi dan indikator motivasi ekstrinsik,yaitu:

1. Dimensi Job status (Status Kerja)

- Indikator
  - 1) Jabatan kerja yang sesuai waktu kerja
  - 2) Gaji

- 3) Beratnya pekerjaan
2. Dimensi Interpersonal Relation

(Hubungan Antar Pribadi)

- Indikator

- 1) Komunikasi yang terjalin baik dengan atasan dan teman kerja

3. Dimensi *Company Policy Administration*

- Indikator

- 1) Kebijakan dari perusahaan
- 2) Pengawasan

4. Dimensi Supervisor (Supervisi)

- Indikator

- 1) Pengarahan atasan kepada bawahan
- 2) Job desain

5. Dimensi Job Security

- Indikator

- 1) Melindungi karyawan saat bekerja

6. Dimensi *Working Condition* (Kondisi Kerja)

- Indikator

- 1) Lingkungan kerja yang nyaman
- 2) Fasilitas perusahaan yang memadai

7. Dimensi Wages And Salary (gaji dan upah)

- Indikator

- 1) Gaji yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### 4. Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018, p. 214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai- nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan

karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno dalam Hamali (2018, p. 219-221) yaitu sebagai berikut:

- Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
- Ada Tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

- Ada tidaknya pengawasan Pimpinan  
Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
- Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Pimpinan yang mau memberukan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
- Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
  - a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa,

walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Pandi (2016, p. 10) Dimensi dan Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu
  - Indikator
    - 1) Masuk kerja tepat waktu
    - 2) Penggunaan waktu secara efektif
    - 3) Tidak pernah mangkir atau tidak kerja
2. Dimensi Tanggung jawab kerja
  - Indikator
    - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
    - 2) Target pekerjaan
    - 3) Membuat laporan kerja harian

## 5. Prestasi Kerja

Menurut Ratnasari (2019, p. 173) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada seluruh jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya SDM dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2013, p. 67), ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

### • Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### • Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (Situation) kerja. Sikap ini merupakan mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental yang dimaksud adalah sikap yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

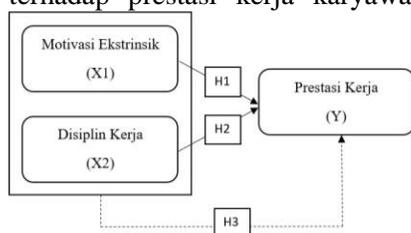
Menurut Sutrisno dalam Hernidatiatin dan Susijawati (2017) Indikator dan dimensi dari prestasi kerja adalah terdiri dari:

1. Dimensi Hasil Kerja
  - Indikator
    - a) Kuantitas
    - b) Kualitas tugas pekerjaan
2. Dimensi Pengetahuan Pekerjaan
  - Indikator
    - a) Kemampuan dan kecepatan

- menerima instruksi kerja
    - b) Kemampuan dan kecepatan menyesuaikan cara kerja
    - c) Kemampuan dan kecepatan menyesuaikan situasi kerja
- 3. Dimensi Inisiatif
  - Indikator
    - a) penanganan masalah-masalah
- 4. Dimensi Kecekatan Mental
  - Indikator
    - b) semangat kerja
- 5. Dimensi Sikap
  - Indikator
    - a) sikap positif
- 6. Dimensi Disiplin Waktu dan Absensi
  - Indikator
    - b) Ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. XYZ.



Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

H1: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H3: Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode field research atau penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang berbentuk Kertas (Paper) dengan menggunakan Skala Likert kepada 30 karyawan sebagai responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan di PT. XYZ yang berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara dalam kurun waktu tiga bulan pada bulan Maret hingga Juni 2021. Dalam kurun waktu tiga bulan peneliti melakukan penyebaran, pembuatan, pengumpulan dan pengolahan data

kuesioner. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## C. Hubungan Antar Variabel

### 1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja

Pengertian Motivasi Ekstrinsik dapat diartikan sebagai muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik (Indahingwati dan Eko Nugroho (2020, p. 148). Motivasi Ekstrinsik pada umumnya berpengaruh pada Prestasi Kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Patty, G. Y., & Robinson, A. D. (2018), bahwa Variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap variabel Prestasi Kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hamali (2018, p. 214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin Kerja pada umumnya berpengaruh pada Prestasi Kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamami, S., & Mulia,

H. (2018), bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Disiplin Kerja terhadap variabel prestasi kerja.

## 3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Ratnasari (2019, p. 173) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada seluruh jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya SDM dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian dari Syahrlianti, S., Gani, M. U., & Arfah, A. (2019), yang menyatakan bahwa Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3: Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkup pengumpulan sampel pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. XYZ. Pada penelitian ini jumlah populasi yaitu 30 responden. Uji yang dilakukan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

### A. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r hitung	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	Item_1	0,787	0,361	Valid
	Item_2	0,610	0,361	Valid
	Item_3	0,859	0,361	Valid
	Item_4	0,541	0,361	Valid
	Item_5	0,828	0,361	Valid
	Item_6	0,854	0,361	Valid
	Item_7	0,852	0,361	Valid
	Item_8	0,850	0,361	Valid
	Item_9	0,898	0,361	Valid
	Item_10	0,377	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.1 dengan jumlah 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361.

Variabel	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Item_1	0,799	0,361	Valid
	Item_2	0,790	0,361	Valid
	Item_3	0,592	0,361	Valid
	Item_4	0,873	0,361	Valid
	Item_5	0,873	0,361	Valid
	Item_6	0,798	0,361	Valid
	Item_7	0,758	0,361	Valid
	Item_8	0,753	0,361	Valid
	Item_9	0,810	0,361	Valid
	Item_10	0,817	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.1 dengan jumlah 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361.

Variabel	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r hitung	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	Item_1	0,664	0,361	Valid
	Item_2	0,708	0,361	Valid
	Item_3	0,707	0,361	Valid
	Item_4	0,795	0,361	Valid
	Item_5	0,828	0,361	Valid
	Item_6	0,733	0,361	Valid
	Item_7	0,697	0,361	Valid
	Item_8	0,582	0,361	Valid
	Item_9	0,807	0,361	Valid
	Item_10	0,664	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.1 dengan jumlah 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361.

### B. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018, p. 254) Realibitas Instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meski pun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika nilai  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items	Keputusan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,912	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,930	10	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,890	10	Reliabel

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 2 menjelaskan bahwa item pernyataan dengan jumlah 30 item pernyataan yang telah diuji dengan jumlah responden 30 dinyatakan Reliabel Jika nilai alpha > 0.7.

### C. Uji Normalitas

Menurut Widodo (2017, p. 111) Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Model yang baik mempunyai residual berdistribusi normal. Pengujian Normalitas menggunakan uji normal Kolmogrov-Smirnov (K-S). Metode pengujian uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variable atau yang biasa disebut Asymp. Sig dan tingkat signifikansi sebesar 5%

Tabel 3 Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters	Mean	0000000
	Std. Deviation	2,28167849
Most Extreme Differences	Absolute	,200
	Positive	,133
	Negative	-.200
Test Statistic		1,094
Asymp. Sig (2-tailed)		,182

Dapat dilihat bahwa seluruh variabel dari data kuesioner memiliki nilai probabilitas sig.(2-tailed) > 0,05 yaitu dengan hasil output dengan nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogrov-smirnov sebesar 0,182 atau lebih besar dari 0,05.

### D. Uji Multikolinearitas

Menurut Widodo (2017, p. 115) Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas di antaranya dapat dilakukan dengan mengetahui efek ko-linieritas. Gejala multiko dapat diketahui jika di antara variabel bebas terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Ekstrinsik	0,849	1,178
Disiplin Kerja	0,849	1,178

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai Inflation Factor (VIF) sebesar 1,178 pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai Tolerance sebesar 0,849 pada kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

### E. Uji Heteroskedastisitas

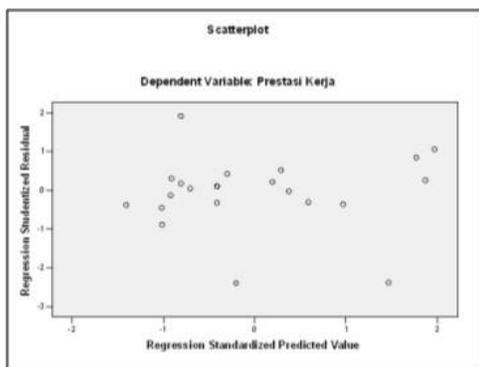
Menurut Widodo (2017, p. 114) Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan constant > 0,05 maka dinyatakan lulus uji, di mana model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau valid untuk digunakan sebagai penduga (prediksi). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Glejser dan

Scatterplots dengan meregresikan nilai absolute.

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Model	Coefficients			
	Beta	T	Sig	Ket
(Constant)		-0,214	,832	
Motivasi Ekstrinsik (X1)	,249	1,225	,231	Tidak ada Gejala
Disiplin Kerja (X2)	-0,080	-0,393	,698	

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui uji Glejser dapat dilihat nilai sig variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) sebesar 0,231 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,698 memiliki hasil > 0,05 yang artinya data variabel independent pada penelitian ini terhindar dari gejala heterokedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Scatterplots

Pada gambar grafik scatterplot tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumber Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## F. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Hurriyati dan Gunarto (2019, p. 115) Analisis Regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kumulatif lainnya yang diketahui.

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,465	5,648	
Motivasi Ekstrinsik (X1)	,294	,105	,361
Disiplin Kerja (X2)	,577	,129	,574

Berdasarkan tabel 6 penjelasan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Konstan sebesar 4,465. Artinya jika variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 4,465.
2. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) meningkat maka kinerja karyawan di PT. XYZ Kelapa Gading Jakarta Utara akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,294.
3. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat maka Prestasi Kerja di PT. XYZ Kelapa Gading Jakarta Utara akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,577.

### G. Uji Statistik T

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dimana nilai t tabel pada  $\alpha = 0.05$ . Ghozali (2013, p. 178). Jumlah variabel yang diteliti adalah 3 (tiga) variabel dengan signifikansi 0,05 diperoleh t tabel sebesar 2,04227 melalui tabel statistic.

Tabel 7 Uji Statistik T

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
1			
1	_(Constant)	,791	,436
	Motivasi Ekstrinsik (X1)	,361	,009
	Disiplin Kerja (X2)	,574	,000

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.11 probabilitas sig Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

b. Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.11 probabilitas sig Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

### H. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dimana nilai F tabel pada  $\alpha = 0.05$ . Ghozali (2013:178).

Tabel 8 Uji Statistik F

Model	f	Sig.
1	Regresion	22,175
	Residual	,000a
	Total	

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat nilai probabilitas Koefisien F hitung sebesar 22,175 lebih besar dari 0,316 dan sig 0,000 kurang dari 0,05 itu berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### I. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788a	,622	,594	2,365

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R2) sebesar 0,594 yang artinya 59,4% yang berarti kontribusi Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent yaitu Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin kerja.



- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103.
- Hasibuan S.P, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernidiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). *JURNAL INSPIRASI BISNIS & MANAJEMEN Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(111), 2579–9312.
- Indahingwati, A., & Nugroho Eko, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator (Human Resources Management For Management Research)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Patty, G. Y., & Robinson, A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bringin Srikandi Finance. *Swot*, 7(3), 506-522.
- Ratih, H. H., & Gunarto, M. (2019). *Metode Statistika Bisnis (Untuk Bidang Ilmu Manajemen Dengan Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: Refika Aditama.
- Ratnasari Sri, L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sastra, T., & Mulia, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam. *Equilibria*, 5(1), 39–50.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sukardi, A., Basri, M., & Alam, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bombana. *Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 72–80.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi)*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Syahrlianti, Gani, M. U., & Arfah, A. (2019). Pengaruh kemampuan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai. *Ilmu Ekonomi*, 2(1), 81–94.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian (Populer & Praktis)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.