
ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUTOR PADA XYZ CENTRAL

Irwadi¹, Rizka Akmalia²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : irwadiadi82@gmail.com¹, Rizkaakmalia1234@gmail.com²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja tutor pada XYZ Central. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu sampel total/sensus dimana semua populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini populasi sampel sebanyak 52 orang responden dari keseluruhan tutor yang bekerja di XYZ Central. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F dan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 70,9% artinya variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja tutor sebesar 70,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan. Dari perhitungan yang dilakukan diperoleh bahwa nilai Ftabel (3,18) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu Fhitung (59,730) dan sig.a (0,000^b). Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_o . Perbandingan antara Fhitung dengan Ftabel dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tutor.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Tutor*

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktifitas untuk mencapai suatu tujuan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan lembaga itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya harus memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.[4] Kinerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan dalam suatu organisasi.[2] Sumber daya manusia dengan faktor produktivitas tinggi akan mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Disiplin dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja tutor, yang dapat mempengaruhi *efisiensi* dan *efektivitas* penyelesaian tugas. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.[7] Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.[12] Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja tutor, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa penurunan yang ditemui dalam disiplin kerja tutor XYZ Central diantaranya masih ada yang belum optimal terlihat dari tingkat kehadiran tutor yang masih datang tidak tepat waktu yang sudah ditentukan, dan kurangnya disiplin kerja tutor dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap tutor ada datang terlambat ke Bimbel dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran tutor mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah. Motivasi dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi tutor karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.[1] Tidak hanya penurunan dalam disiplin kerja tetapi terdapat penurunan lain dalam kinerja tutor XYZ Central yaitu motivasi kerja tutor masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Terlihat dari cara mengajarnya yang kurang bersemangat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga mengakibatkan anak didik menjadi mudah bosan dalam materi pembelajaran. Padahal apabila para tutor memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya. XYZ Central merupakan salah satu tempat bimbingan belajar (Bimbel) yang berada di Jalan KL. Yos Sudarso Medan Labuhan, Martubung, Kota Medan, Sumatera Utara. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan bahwa masih terdapat masalah yang

ditemui dalam kinerja tutor XYZ Central diantaranya disiplin kerja tutornya masih ada yang datang tidak tepat waktu, dan motivasi kerja tutor masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi yang mereka miliki. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tutor XYZ Central**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja tutor XYZ Central?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tutor XYZ Central?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tutor XYZ Central?
4. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tutor XYZ Central?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengevaluasi dan mengkaji :

1. Pelaksanaan disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja tutor XYZ Central.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.

2. LANDASAN TEORI

Teori Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.[12] Disiplin kerja adalah suatu bentuk pilihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap-sikap perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara *kooperatif* dengan cara menjalankan tuntutan dari perusahaan.[7] Adapun pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.[12] Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan adanya tutor yang penuh kesadaran, kesetiaan, dan ketaatan terhadap tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap tutor, sebaiknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap tutor. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja *kooperatif* dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.[4] Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental seseorang, kelompok atau masyarakat untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan pemerintah maupun perusahaan yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku guna mencapai tujuan.

Teori Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (*goal-directed behaviour*).[11] Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu. Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti emosi atau sebuah ide.[1] Motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistence*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.[9] Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.[6] Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti emosi atau sebuah ide. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. [6]

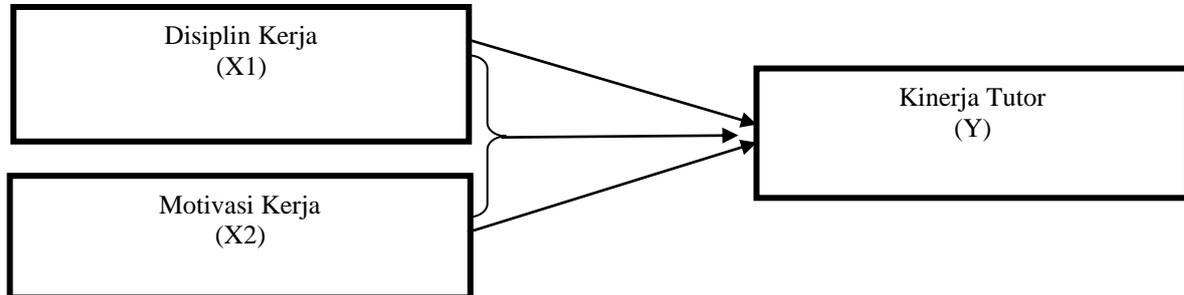
Teori Kinerja Tutor

Kinerja diartikan sebagai sesuatu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standart dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.[1] Kemudian senada dengan pendapat di atas, Kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.[2] Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.[6] Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi .[1] Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.[4] Kinerja tutor tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi suatu organisasi. Akan tetapi bagaimana dapat memotivasi tutor dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tutor pada XYZ central
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tutor pada XYZ central
3. Disiplin kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tutor pada XYZ central.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif* dengan pendekatan *kuantitatif*. Metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tutor XYZ Central dan untuk menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode *Deskriptif* adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.[13] Adapun metode *kuantitatif* adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.[13]. Melalui penelitian ini di harapkan peneliti dapat mengetahui analisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Tutor XYZ Central. Penelitian ini dilakukan di XYZ Central JL. KL. Yos Sudarso Km 16,5 No. 62-64 Medan-Labuhan. Waktu penelitian direncanakan dari 01 Februari 2021 sampai dengan 28 Februari 2021.

Operasional Variabel Penelitian.

Definisi operasional adalah dimana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lain dan dapat diukur nilainya. Dalam definisi operasional ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[6]	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat (<i>Waskat</i>) 6. Sanksi Hukum 7. Ketegasan Pimpinan 8. Hubungan kemanusiaan.[6]	<i>Likert</i>
Motivasi kerja (X2)	Motivasi kerja adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.[10]	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Aktualitas diri.[10]	<i>Likert</i>
Kinerja Tutor (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu perusahaan.[9]	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja [9]	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diprosikan dengan dewan direksi dan ukuran perusahaan Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Daftar Statistik Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	52	27	40	33.02	2.974
Motivasi Kerja	52	33	50	41.37	3.302
Kinerja Tutor	52	21	30	25.21	2.287
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Pada tabel 4.5 diatas hasil deskriptif statistik dari 52 responden, bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.02 dengan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maximum sebesar 40 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41.37 dengan nilai minimum sebesar 33 dan nilai maximum sebesar 50, Sedangkan variabel kinerja tutor memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25.21 dengan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maximum sebesar sebesar 30.

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dibawah ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,273) atau nilai $sig < 0,05$ maka item pernyataan tersebut dianggap valid. Berikut ini tabel pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin kerja (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Tutor memiliki tujuan yang jelas dalam proses mendidik.	0,652	0,273	Valid
Pimpinan memberikan contoh kepemimpinan yang baik.	0,502	0,273	Valid
Tutor menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang diberikan.	0,735	0,273	Valid
Pimpinan bersikap adil dalam menegakan kedisiplinan.	0,687	0,273	Valid
Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif.	0,404	0,273	Valid
Hukuman diterapkan sama rata.	0,665	0,273	Valid
Pimpinan tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan.	0,625	0,273	Valid
Sesama tutor saling menyemangatin secara professional.	0,658	0,273	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{table} 0,273. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi kerja (X2)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	0,399	0,273	Valid
Gaji yang diterima dapat disisihkan sebagai untuk memenuhi kebutuhan.	0,650	0,273	Valid
Keselamatan dalam mengajar sudah diperhatikan dengan baik.	0,336	0,273	Valid
Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan social Tutor(yang berupa jaminan kesehatan).	0,610	0,273	Valid
Terjalin Hubungan baik antar sesama rekan kerja.	0,606	0,273	Valid
Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan atasan.	0,472	0,273	Valid
Adanya penghargaan atas kinerja yang baik.	0,724	0,273	Valid
Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada tutor.	0,648	0,273	Valid
Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja tutor.	0,709	0,273	Valid
Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri.	0,760	0,273	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} 0,273. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Tutor (Y)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.	0,808	0,273	Valid
Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.	0,692	0,273	Valid
Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,798	0,273	Valid
Merasa antusias saat mengajar.	0,831	0,273	Valid
Sebelum mengajar, saya mempersiapkan peralatan mengajar saya sendiri.	0,737	0,273	Valid
Bangga menjadi tutor di bimbel ini.	0,618	0,273	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kinerja tutor seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel 0,273. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kinerja tutor dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Cara pengukuran reliabilitas adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika *Cronbach's Alpha* telah diatas 0,6 maka instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada table 4.9 di bawah ini :

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,748 > 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah reliabel dan variabel motivasi kerja sebesar 0,762 > 0,6 sehingga dikatan reliabel, sedangkan variabel kinerja tutor sebesar 0,841 > 0,6. Berdasarkan pada table diatas, seluruh instrument penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai *Cronbach's Alpha* telah lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,748	8
Motivasi Kerja (X2)	0,762	10
Kinerja Tutor (Y)	0,841	6

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.583	2.214		.715	.478		
	Disiplin kerja	.290	.126	.377	2.305	.025	.222	4.500
	Motivasi kerja	.340	.113	.491	3.004	.004	.222	4.500

a. Dependent Variable: Kinerja Tutor

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

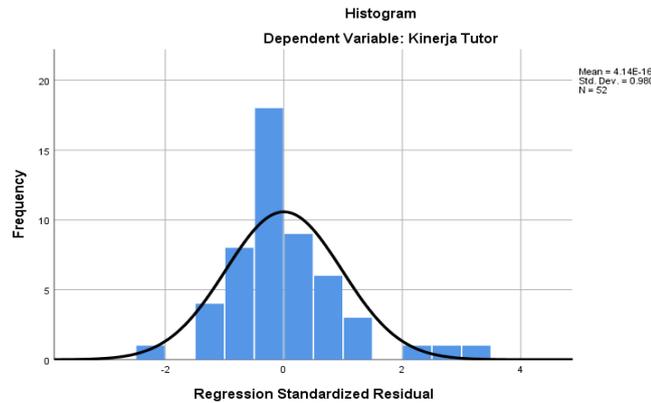
Berdasarkan hasil pengolahan pada Table 4.10 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang

besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Normalitas Data

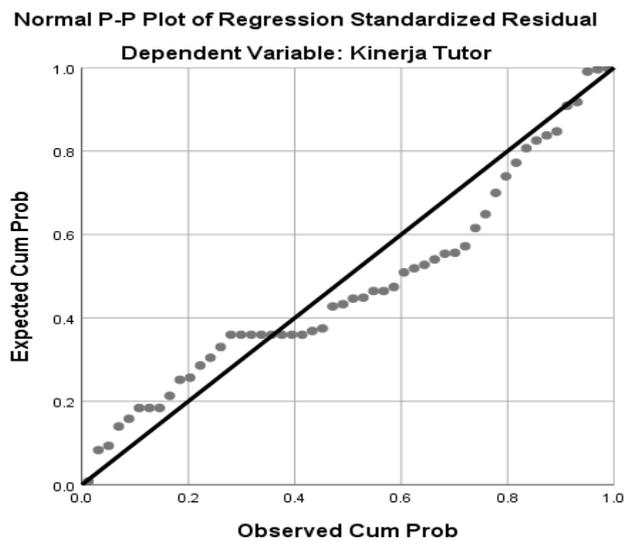
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Jika tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hipotesisnya :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Jika kolmogorov-Sminov (KS) menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik Histogram
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan Gambar 4.2 di diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Grafik Normal Proability Plot of Regression
Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residu model regresi tersebut secara normal.

Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85154780
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.067
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asym.sig sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai asymp.sig 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.583	2.214		.715	.478
	Disiplin kerja	.290	.126	.377	2.305	.025
	Motivasi kerja	.340	.113	.491	3.004	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Tutor

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,583 + 0,290X_1 + 0,340X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,583 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 1,583 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja tutor masih sebesar 1,583 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,290 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja tutor sebesar 0,290 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,340 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja sebesar 0,340 yang menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja tutor sebesar 0,340 satuan

Koefisien Determinasi

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 Berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.697	1.258

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

b. Dependent Variable: Kinerja Tutor

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diperoleh hasil :

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,842, artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tutor pada XYZ Central memiliki kontribusi pada taraf yang sangat kuat.
2. *R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,709 (70,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 70,9% variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan variabel kinerja tutor pada XYZ Central sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,258. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 59,730 > F_{tabel} 3,18$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($52-2=50$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu disiplin

Tabel 4.14 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.106	2	94.553	59.730	.000 ^b
	Residual	77.567	49	1.583		
	Total	266.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Tutor

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.

Tabel 4.15 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.583	2.214		.715	.478
	Disiplin kerja	.290	.126	.377	2.305	.025
	Motivasi kerja	.340	.113	.491	3.004	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Tutor

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,025) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,305 > t_{tabel} 2,009$ ($n-k=52-2=50$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,004) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,004 > t_{tabel} 2,009$ ($n-k=52-2=50$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Tutor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang di terapkan maka akan semakin baik pula kinerja tutor. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapatkan nilai variabel disiplin kerja (0,025) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,305 > t_{tabel} 2,009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 52 responden tutor XYZ Central pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tutor XYZ Central. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kartika Dewi, 2017), (Ina Shintya, 2019), (Uswatun Nur Hasanah, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Tutor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang di berikan maka akan semakin baik pula kinerja tutor. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai variabel motivasi kerja (0,004) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,004 > t_{tabel} 2,009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 52 responden tutor XYZ Central pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tutor XYZ Central. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kartika Dewi, 2017), (Ina Shintya, 2019), dan (Noviana Indriyani, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor.

Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Tutor

Secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja tutor XYZ Central. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh XYZ Central akan mampu meningkatkan kinerja tutor. Hasil dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 59,730 > F_{tabel} 3,18$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($52-2=50$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada XYZ Central. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Kartika Dewi, 2017), dan (Ina Shintya, 2019), (Noviana Indriyani, 2019), (Uswatun Nur Hasanah, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) sebesar (2,305) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,009). Maka dalam hal ini secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar (3,004) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,009). Maka dalam hal ini secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tutor pada XYZ Central.
3. Hasil uji-F bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) berupa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja tutor pada XYZ Central dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah 5%. Dengan hasil perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $59,730 > 3,18$ dan dengan melihat probabilitasnya (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan (0,000 < 0,05) maka dapat di simpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,709 (70,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 70,9% variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan variabel kinerja tutor pada XYZ Central sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan.

Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi XYZ Central berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja hendaknya terus ditingkatkan melalui supaya pimpinan bersikap adil dalam menegakan kedisiplinan kerja pada tutor agar terhindar dari keluhan atau komplain atas kesalahan dalam disiplin tutor.
2. Variabel motivasi kerja hendaknya terus ditingkatkan supaya selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri yang dimiliki oleh tutor. Tujuannya yaitu agar tutor merasa mendapatkan perhatian dan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga termotivasi dan bersemangat dalam mengajar.
3. Hendaknya pimpinan pada XYZ Central melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat meningkatkan kinerja tutor selain dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Pianda, *Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 1st ed. Bandung: CV Jejak, 2018.
- [2] S. Ahmad, *Konsep Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada media, 2016.
- [3] N. College, "Z one pendidikan Indonesia". 2016.
- [4] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- [5] D. Gary, *Manajemen sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [6] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [7] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- [8] H. Nawawi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*". Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2012.
- [9] Robbins, Stephen P & Coutler. *Human Resources Management Edisi 16, Jilid 1* Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [10] A. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP, 2013.
- [11] A. Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. CV. Budi Utama, 2015.
- [12] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Grop, 2016.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Ikapi, 2016.
- [14] Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.