

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LIMA PUTRA CONTRINDO CIKANDE-SERANG

Surti Zahra¹, Ika Pratiwi², Ismiyati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Email: zahra3803@gmail.com, ismiyati913@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menjadikan perusahaan berkembang atau tidak, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan alam untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Lima Putra Contrindo Cikande-Serang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik metode *non probability sampling* dengan populasi sebanyak 120 responden sedangkan sampel sebanyak 55 responden dari perhitungan rumus slovin, serta penelitian ini diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (H_1) nilai signifikansi $0.013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.568 > 1.674$ maka H_a diterima dan H_o ditolak (H_2) nilai signifikansi $0.010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.030 > 1.674$ maka H_a diterima dan H_o ditolak (H_3) nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($41.565 > 3.18$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (H_1) Terdapat pengaruh antara variabel bebas motivasi terhadap kinerja karyawan (H_2) Terdapat pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_3) Terdapat pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Abstract

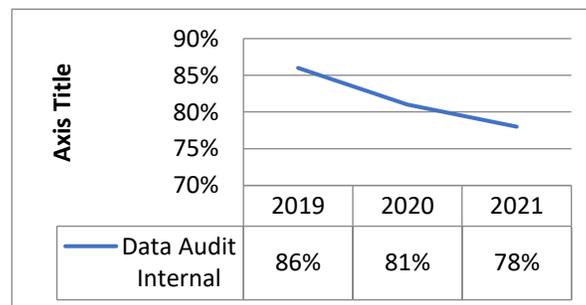
Employee performance is one of the things that can make a company develop or not, work motivation and work discipline are factors that can affect employee performance. The aim is to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of production employees at PT. Lima Putra Contrindo Cikande-Serang either partially or simultaneously. This research method uses associative quantitative methods with non-probability sampling methods with a population of 120 respondents while a sample of 55 respondents is calculated from the slovin formula, and this research was processed using the SPSS Version 26 application. The results of this study stated that (H_1) the significance value was $0.013 < 0.05$ and the $t_{count} > t_{table}$ or $2.568 > 1.674$ then H_a was accepted and H_o was rejected (H_2) the significance value was $0.010 < 0.05$ and the $t_{count} > t_{table}$ or $6.030 > 1.674$ then H_a is accepted and H_o is rejected (H_3) significance value is $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$, ($41,565 > 3.18$) then H_a is accepted and H_o is rejected. The conclusion in this study can be concluded that (H_1) There is an influence between the independent variables of motivation on employee performance (H_2) There is an influence between the independent variables of work discipline on employee performance (H_3) There is an influence between the independent variables of work motivation and work discipline on employee performance

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus di kembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang di miliki seoptimall mungkin, supaya dapat memberikan *edit value* bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya, tingkat stres kerja yang rendah dan gaya kepemimpinan yang bijak merupakan salah satu faktor agar mempertahankan para karyawan dan agar tidak terjadi *turn over* karyawan. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Berdasarkan hasil audit internal pada perusahaan mengenai kinerja karyawan pada PT. Limaputra Contrindo bagian produksi Cikande-Serang pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan kinerja, adapun data hasil audit sebagai berikut :



Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, terlihat bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut ditahun 2020 – 2021, pada tahun 2019 data audit kinerja karyawan pada PT. Limaputra Contrindo bagian produksi Cikande-Serang dengan nilai 86% sedangkan ditahun 2020 mengalami penurunan dengan nilai 81% dan penurunan kembali terjadi bahkan cukup signifikan dengan nilai 78%, penurunan kinerja karyawan tersebut terjadi karena kurangnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam memecahkan masalah maupun mengevaluasi atas kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan, serta tuntutan target yang berlebihan sehingga karyawan tidak menerapkan teknik kerja sesuai dengan *Standart Operating Procedur* (S.O.P), kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan, dan sulitnya karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lainnya disebabkan tuntutan target sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Hasil observasi yang sudah dilakukan mengenai motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, beban kerja seringkali dihadapi oleh para karyawan disebabkan faktor pekerjaan yang melampaui kuantitas pekerjaan serta waktu yang diberikan tidak mencukupi dengan order yang diterima, mengenai faktor tersebut karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan yang dilakukan, beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai sangat tinggi dirasakan ketika proses *export* produksi akan dilakukan, karena dalam proses pengiriman tidak pernah tepat waktu akan tetapi proses pengiriman pun harus tetap dilakukan dengan berbagai cara sehingga membuat kondisi para karyawan tertekan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan, sebenarnya karyawan dapat bekerja dengan baik jika dari pihak perusahaan memberikan motivasi baik materil maupun *non* materil agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, sedangkan pada kenyataannya kurangnya motivasi kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan bekerja tanpa memikirkan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Permasalahan selanjutnya mengenai terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan tersebut disebabkan kurangnya kedisiplinan dari para karyawan, pada faktanya karyawan tingkat kedisiplinan yang rendah dari penilaian hasil akhir audit seharusnya karyawan dapat mengevaluasi agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak terulang sehingga secara tidak langsung akan memperbaiki penilaian hasil audit, akan tetapi kesalahan yang ditimbulkan seperti

rendahnya penerapan *Standart Operating Procedur* (S.O.P) yang dimana karyawan bekerja dengan tanpa ada penerapan *Standart Operating Procedur* (S.O.P) yang sudah ditentukan karyawan, hal tersebut menyebabkan sering cacat produk maupun produk yang tidak sesuai dengan standart yang diinginkan, tuntutan target menyebabkan karyawan bekerja tidak disiplin dan terkadang karyawan bekerja tidak mengikuti jadwal yang sudah ditentukan disebabkan mengejar keterlambatan dari target yang belum tercapai sebelumnya. Hasil uraian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tersebut masih terjadi perdebatan penelitian atau *gapp reaserch* yang dilakukan oleh Listiani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Andrika (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian yang sudah dipaparkan diatas mengenai penurunan hasil audit kinerja karyawan yang terjadi disebabkan kurangnya pemberian motivasi kerja dan tidak adanya kedisiplinan tersebut serta masih terjadinya *gapp reaserch*, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LIMA PUTRA CONTRINDO CIKANDE-SERANG”**

KAJIAN TEORITIK

- Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.
- Motivasi merupakan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi instrinsik dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang

berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor di antaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi

- Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen

METODE PENELITIAN

- Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *metode kuantitatif* dengan pendekatan *asosiatif*. Menurut Sugiyono, metode asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LIMA PUTRA CONTRINDO CIKANDE-SERANG”** terdapat tiga variabel. Variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel tersebut. Adapun masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini terbagi dalam variabel bebas/independen (X_1) dan (X_2) dimana variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) (Y), merupakan variabel *dependent* (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen bebas
- Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan sebanyak 120 karyawan.

- Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang diambil menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi dalam posisi yang sama-sama memiliki peluang untuk dipilih menjadi sampel. Untuk mendapatkan sampel peneliti menggunakan rumus slovin untuk mencari data yang lebih akurat.

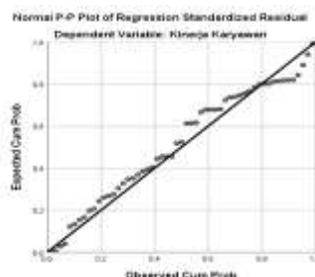
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47363
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,079
	Negative	-,084
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 atau $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas P-Plot sebagai berikut :



Dari Gambar P-plot di atas terlihat titik-titik mengikuti garis lurus diagonal sehingga sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,546	2,644		1,069	,847
	Motivasi	-,019	,087	-,079	-,201	,763
	Disiplin Kerja	,011	,090	,048	,123	,873

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari gambar output di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X_1) sebesar $0,763 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) $0,873 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghazali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikoleniaritas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerancedan* VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas. Hasil pengujian multikoleniaritas dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,725	5,337		2,509	,015		
	Motivasi	,872	,153	,505	3,122	,003	,347	2,881
	Disiplin Kerja	,283	,153	,255	4,577	,000	,347	2,881

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yaitu $0,347 >$ dari 0.10 sementara nilai VIF variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja

(X_2) yaitu $2,881 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas)

Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui bahwa analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksikan nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan menggunakan SPSS Versi 24 diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda seperti dalam tabel berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,437	8,016		2,051	,045
	Motivasi	,154	,060	,281	2,568	,013
	Disiplin Kerja	,873	,145	,660	6,030	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

- Nilai variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai konstanta 16.437.
- Koefisien regresi variabel X_1 (Motivasi) sebesar 0.154 menunjukkan bahwa setiap Motivasi sebesar 1 skala maka akan meningkatkan Kinerja dan mengalami kenaikan sebesar 0.154 pada konstanta 16.437.
- Koefisien regresi variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0.873 menunjukkan bahwa setiap Motivasi sebesar 1 skala maka akan meningkatkan Kinerja dan mengalami kenaikan sebesar 0.873 pada konstanta 16.437.

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat *Pearson Correlation* hasil output SPSS 24. Adapun tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Analisis Korelasi Motivasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas merupakan matriks korelasi variabel X_1 dan Y. Besarnya N (sampel) masing-masing variabel adalah 55 dan teknik analisis yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu nilai korelasi person antara variabel Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,711 yang berarti bahwa antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang penulis teliti terdapat korelasi dan signifikan yang kuat karena 0,711 berada pada interval 0.60 – 0.799 (kuat).

Analisis Korelasi Disiplin Kerja

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas merupakan matriks korelasi variabel X_2 dan Y. Besarnya N (sampel) masing-masing variabel adalah 55 dan teknik analisis yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu nilai korelasi person antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,663 yang berarti bahwa antara Disiplin Kerja dan Kinerja

yang penulis teliti terdapat korelasi dan signifikan kuat karena 0,663 berada pada interval 0.60 – 0.799 (kuat).

Analisis Korelasi Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,727 ^a	,528	,510	4,44677	,528	29,084	2	52	,000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi									

Tabel diatas merupakan matriks korelasi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu nilai korelasi person antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.727 yang berarti bahwa antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang penulis teliti terdapat korelasi dan signifikan kuat karena 0.727 berada pada interval 0.60 – 0.799 (kuat).

Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS variabel Motivasi terhadap Kinerja yang akan dijelaskan berikut ini

Koefisien Determinasi Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,496	4,50878
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Berdasarkan hasil output SPSS 24.0 dengan *model summary* di atas diperoleh R Square sebesar 0.505. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 55.5% sedangkan sisanya sebesar 44.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,429	4,79963
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan hasil output *SPSS 24.0* dengan *model summary* di atas diperoleh R Square sebesar 0.440. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 44.0% sedangkan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,396	6,19783
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil output *SPSS 24.0* dengan *model summary* di atas diperoleh R Square sebesar 0.528. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 52.8% sedangkan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Uji T

Uji-t bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis variabel bebas yaitu Motivasi terhadap produktivitas karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja apakah hipotesis diterima atau ditolak, kita dapat membandingkan t_{hitung} dengan t_{table} . Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 24.0 sebagaimana berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,437	8,016		2,051	,045
	Motivasi	,154	,060	,281	2,568	,013
	Disiplin Kerja	,873	,145	,660	6,030	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

- Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel X_1 (Motivasi) sebesar 2.051, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.051 > 1.674$ dengan taraf signifikansi $0.013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 6.030, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.030 > 1.674$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) adapun hasil pengolahan SPSS 24 adalah sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957,507	1	957,507	41,565	,000 ^b
	Residual	1220,929	53	23,036		
	Total	2178,436	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($41.565 > 3.18$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa baik secara parsial (individu) maupun simultan (gabungan) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang memperoleh nilai t_{hitung} variabel X_1 (Motivasi) sebesar 2.568, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.568 > 1.674$ dengan taraf signifikansi $0.013 < 0,05$. Maka maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai korelasi person antara variabel Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,711 yang berarti bahwa antara Motivasi terhadap Kinerja yang penulis teliti terdapat korelasi dan signifikan yang kuat

karena 0,711 berada pada interval 0.60 – 0.799 (kuat). besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah 55.5% sedangkan sisanya sebesar 44.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian . Berdasarkan hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Yuliana Fransiska (2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang memperoleh nilai t_{hitung} variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 6.030, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.030 > 1.674$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai korelasi person antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,762 yang berarti bahwa antara Disiplin Kerja dan Kinerja yang penulis teliti terdapat korelasi dan signifikan kuat karena 0,762 berada pada interval 0.60 – 0.799 (kuat) besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 58.1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh oleh Yuliana Fransiska (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F (simultan) yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($41.565 > 3.18$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Nilai korelasi person antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.902 yang berarti bahwa antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang penulis teliti terdapat korelasi dan signifikan sangat kuat karena 0.902 berada pada interval 0.80 – 1.000 (sangat kuat). besarnya pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

adalah 81.4% sedangkan sisanya sebesar 18.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Yuliana Fransiska (2022) menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara variabel bebas motivasi terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0.013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.568 > 1.674$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi dan signifikansi yang kuat dan kontribusi sebesar 55%
2. Terdapat pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0.010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.030 > 1.674$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi dan signifikansi yang kuat dan kontribusi sebesar 58.1%
3. Terdapat pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($41.565 > 3.18$) maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi dan signifikansi yang kuat dan kontribusi sebesar 81.4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Farizi, Muhammad Almubaroq. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas ISSN 1421 – 3221 Jurnal, Vol. 02 No. 04 Tahun 2019*
- Husein, Umar. 2019. *Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Malayu, Hasibuan. 2021. *Organisasi dan Motivasi Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muthia, Mia Ulfa Rian Surenda. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Padang *Univesitas Negeri Padang Issn 2722-0729*.

- Okta, Dimas Ardiansyah. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung) *Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiawan, Agung. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal ilmu ekonomi*. Vol.1 No.4. Juli 2022
- Shafira, Irenne. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim Dan Pembagian Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri 2 Pelayaran Sungailia *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung 3021211045 Issn 2231 – 2322 Vol. 02 No. 02*.
- Silvani, Eva Lawasi. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang*.
- Sinuhaji, Effendi. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Prodi Manajemen Perusahaan. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. Indonesia Issn 9999-9999 Issn 3422 – 4421 Vol. 04 No. 05*.
- Sinuhaji, Effendi. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Prodi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Indonesia Issn 9999-9999 Issn 3422 – 4421 Vol. 04 No. 05*.
- Sondang, Siagian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Triapnita, Nana Nainggolan. 2020. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Komunikasi Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya *Al Tijarah: Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020 (181-192) P-Issn: 2460-4089 E-Issn: 2528-2948 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Pematangsiantar*.
- Wahyudi, Bambang. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita