



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silinder Konverter Internasional (Mayora Group)

Dimas Tedy Supriyadi¹, Nindie Ellesia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: dimastedy1@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Mei 2024

Disetujui Juni 2024

Diterbitkan Juli 2024

Keywords:

Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Motivation and Work Discipline on employee performance either partially or simultaneously at PT. Silinder Konverter Internasional (Mayora Group).. This research method uses quantitative methods. The data collection method used was a questionnaire. The sample used in this study is the result of the saturated sample technique, taking or withdrawing the entire population to become the research sample. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Partial hypothesis testing Motivation (X1) obtained a tcount of 12,068 where the tcount > ttable (12,068 > 1.621) and a significance value of 0.000 < 0.05. This means that the Motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partial hypothesis testing Work Discipline (X2) has a tcount > ttable (11,262 > 1.671) and a significant value of 0.000 < 0.05. This means that Work Discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained fcount > ftable (105,871 > 3.153). This was also reinforced by a significance value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that the Motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y).

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Silinder Konverter Internasional (Mayora Group). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari teknik Sampel jenuh mengambil atau menarik seluruh populasi untuk menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial Motivasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 12,068 dimana nilai thitung > ttabel (12,068 > 1,621) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara parsial Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung > ttabel (11,262 > 1,671) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel (105,871 > 3,153) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Silinder konverter internasional (mayora group) merupakan perusahaan bergerak dalam spesialis manufakturing industri cylinder making rotogravure flexible packaging. Untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun masalah kinerja karyawan terjadi di PT. Silinder konverter internasional (mayora group) adalah pimpinan merasa bahwa kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam oprasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta adanya pelanggaran kehadiran di tempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan. Dampak yang dapat terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula hasil kinerja perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap semua bidang di PT. Silinder konverter internasional (mayora group).

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Semua divisi mempunyai pengaruh juga untuk kelangsungan perusahaan dan tujuan perusahaan. Jika permasalahanmu ini tidak dapat diselesaikan dengan baik dan perusahaan tidak memperhatikan masalah motivasi ini tentu ini dapat berdampak. Buruk juga pada hasil kinerja karyawan dan mempengaruhi juga pendapatan perusahaan dan tentu akan memengaruhi juga tujuan perusahaan. Oleh karena itu, berikut ini penulis juga melampirkan data pemberian motivasi terhadap pada karyawan PT. Silinder konverter internasional (mayora group).

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

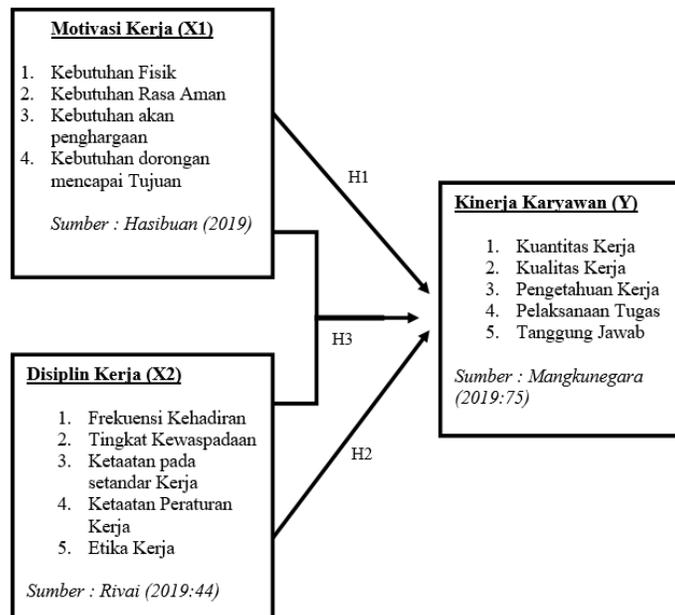
Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2019:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Sedangkan menurut Siagian (2019:305) berpendapat “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group).
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group).
- H₃ : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Silinder Konverter Internasional yang beralamat JL. Gajah Tunggal BI No. 10, RT.001/RW.004, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15135. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group) sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2011:68) sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group) sebanyak 60 orang. penelitian ini adalah seluruh pegawai. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*. Metode analisis data dengan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. dalam penelitian ini adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara persial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.724	2.432		1.531	0.131
	Motivasi	0.878	0.073	0.846	12.068	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = (3,724) + (0,878) X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar (3,724) diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar (3,724) *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi Motivasi (X₁) sebesar (0,878) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Disiplin Kerja (X₂) , maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar (0,878) *point*.

Tabel 2 Hasil Penguji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.808	2.595		1.467	0.148
	Disiplin Kerja	0.870	0.077	0.828	11.262	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regres $Y = (3,808) + (0,870) X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar (3,808) diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar (3,808) *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif Nilai koefisien regrasi Disiplin Kerja (X₂) sebesar (0,870) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 (satu) unit variabel pada variabel Disiplin Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar (0,870) *point*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.293	2.255		0.130	0.897
	Motivasi	0.529	0.101	0.510	5.227	0.000
	Disiplin Kerja	0.453	0.102	0.431	4.421	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = (0,293) + (0,529) X_1 + (0,453) X_2$. Dari persamaan regresi diatas kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar (0,293) diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) , tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar (0,293) *point*.
- Nilai Motivasi (X₁) (0,529) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) (0,259) *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X₂) (0,453) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Disiplin Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) (0,453) *point*.

Analisis Koefesien Korelasi (r)

Analisis koefesien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		motivasi	kinerja karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	0.846**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
kinerja karyawan	Pearson Correlation	0.846**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai jefesien korelasi sebesar (0,846) dimana nilai tersebut berada pada interval (0,846) artinya variabel Motivasi (X₁) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		disiplin	kinerja karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	0.828**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
kinerja karyawan	Pearson Correlation	0.828**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar (0,828) dimana nilai tersebut berada pada interval (0,828) artinya variabel Disiplin Kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		motivasi	disiplin kerja	kineja karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	0.780**	0.846**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	60	60	60
disiplin kerja	Pearson Correlation	0.780**	1	0.828**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	60	60	60
kineja karyawan	Pearson Correlation	0.846**	0.828**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	60	60	60

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,846 > r$ tabel $0,254$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,828 > r$ tabel $0,252$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Dan Motivasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara persial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Persial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.846 ^a	0.715	0.710	4.77899

a. Predictors: (Constant), kineja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar (0,846) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (71,5%) sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 71,5\%) = (28,5\%)$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Persial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.828 ^a	0.686	0.681	4.95854

a. Predictors: (Constant), kineja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar (0,828) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar (68,6%) sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 68,6\%) = (31,4\%)$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.857 ^a	0.735	0.726	4.64742

a. Predictors: (Constant), kineja karyawan, disiplin kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil nilai pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar (0,857) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar (73,5%) , sedangkan sisanya sebesar (100% - 73,5%) = (26,5%) dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Persial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.293	2.255		0.130	0.897
	motivasi	0.529	0.101	0.510	5.227	0.000
	disiplin kerja	0.453	0.102	0.431	4.421	0.000

a. Dependent Variable: kineja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dalam pengujian ini bahwa motivasi memiliki nilai thitung sebesar 5,227 dimana nilai thitung > ttabel (5,227 > 1,671) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara pasial Lingkungan Kerja pada PT Prima Komponen Indonesia Bumi Serpong Damai. Disiplin kerja memiliki nilai thitung > ttabel (4,421 > 1,671) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT mayora.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3952.057	2	1976.028	105.871	0.000 ^b
	Residual	1063.877	58	18.665		
	Total	5015.933	60			

a. Dependent Variable: kineja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $105,871 > 3,163$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = (3,724) + (0,878)X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar (0,846) artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar (0,846) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,068 > 1,671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = (3,808) + (0,870)X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar (0,828) artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar (0,828). Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,262 > 1,671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = (0,293 + 0,529 + 0,453)X_1 + (0,870)X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar (846) artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar ($100\% - 73,5\% = 26,5\%$) sedangkan sisanya sebesar (26,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($105,871 > 3,153$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Terbukti bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group). dengan nilai uji t, t_{hitung} sebesar 12,068 t_{tabel} sebesar 1,671, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar $100\% - 71,5\% = 28,5\%$. Terbukti bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group). dengan nilai uji t, t_{hitung} sebesar 11,262 t_{tabel} sebesar 1,671, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar $100\% - 68,6\% = 31,4\%$. Terbukti bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Silinder Konverter Internasional (Mayora Group). Dengan nilai uji f, f_{hitung} sebesar 105,871 f_{tabel} sebesar 3,153, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar $100\% - 73,5\% = 26,5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* (4) 1: 47-62
- Ahmad Rivai. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.4(1).
- Ardana et al, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service), 2019.
- Hery, 2019. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Anggota IKAPI PT Grasindo.
- Malayu, Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Sumber Daya Manusia Perusahaan." In *Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* , by Yayo Sudaryo Dkk, 203. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Prawiro, Aden Sudarso, Muhamad Abid, and Indra Rukmana Januar. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Kreatif* Vol 3 No 1.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela, 335-336. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019
- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja ." In *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*, by Sudaryo Dkk, 47. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018.
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi*
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi ". Semarang: UDIP.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* . Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2