

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegar Metalindo Lestari Divisi Printing Kota Depok

Herza Purwa Sundari^{1*}, Mohamad Duddy Dinantara²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: herzaps01@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tegar Metalindo Lestari. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 77 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(3,031 > 1,665)$ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(2,059 > 1,665)$ Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,045 + 0,646X_1 + 0,330X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(9,187 > 3,122)$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p> <p>Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of PT Tegar Metalindo Lestari employees. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 77 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 75.4% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(3.031 > 1.665)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 81.6 % and hypothesis testing obtained tcount $>$ t table or $(2.059 > 1.665)$. Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee</i></p>

performance with the regression equation $Y = 27.045 + 0.646X1 + 0.330X2$. The coefficient of determination value is 81.6% while the remaining 17.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(9.187 > 3.122)$.

How to cite: Sundari, H.P., & Dinantara, D. (20224). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegar Metalindo Lestari Divisi Printing Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4(2) 298-307.



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

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui salah satu proses kedisiplinan dan lingkungan kerja yang bermutu. Menyadari bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu, pemikiran tersebut di bandingkan dengan tugas atau sasaran yang telah di sepakati bersama.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan, berikut penilaian kinerja karyawan PT Tegar Metalindo Lestari dari tahun 2020 samapai dengan tahun 2022,table dibawah ini.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Tegar Metalindo Lestari Tahun 2020-2022

Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Ketercapaian Target (%)	Jumlah Produk Rejection (pcs)
2020	898.115	802.587	89.8%	3.925
2021	9.397.750	9.601.596	92.3%	9.530
2022	10.398.750	9.601.590	93%	5.605

Sumber : PT. Tegar Metalindo Lestari

Berdasarkan tabel. 1 menunjukkan bahwa angka yang mengalami penurunan jumlah produksi. Terlihat pada presentase ketercapaian produksi di tahun 2020 yang mengalami penurunan drastis. Hal ini di akibatkan karna di tahun tersebut mengalami masa pandemi yang menyebabkan jumlah permintaan mengalami penurunan yang membuat karyawan tidak bersemangat untuk bekerja sehingga tidak mencapai target seperti di tahun sebelumnya.

Faktor disiplin kerja juga ikut andil dalam penurunan kinerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu menegakan kedisiplinan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, makan instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Rivai & Sagala dalam Suryani & Zakiah (2019:77) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, untuk itu perusahaan harus mempunyai strategi agar bisa menumbuhkan semangat kinerja para karyawan terutama di divisi printing. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, olehkarena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kinerja dikaitkan dengan konsep kemampuan karena untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas yang terbaik. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Hafidzi dkk (2018 : 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.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tegar Metalindo Lestari.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

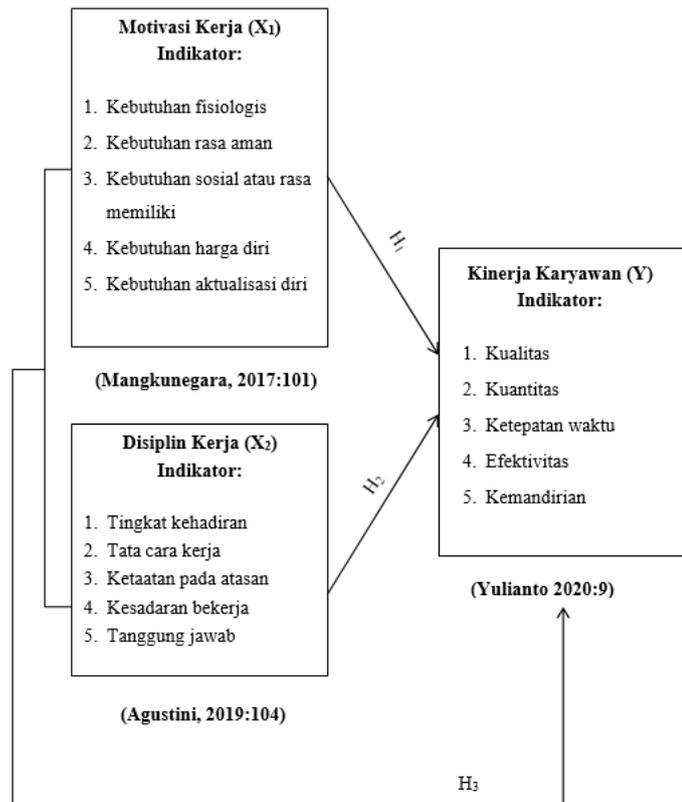
Sedarmayanti (2017 : 154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sutrisno (2017 : 110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang “

Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:87) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2018:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Taurisa dan Ratnawati (2019 : 172) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial dan kinerja karyawan pada PT. Tegar Metalindo Lestari
- H₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tegar Metalindo Lestari
- H₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tegar Metalindo Lestari

METODE PENELITIAN

Jenis Pendekatan yang akan digunakan ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Yang dimana penelitian asosiatif menurut (Ika Melisa, 2020:88) “Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih”. Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Tegar Metalindo Lestari, Jl Kemiri Raya No. 18, Kedaung, Depok, Jawa Barat. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan PT. Tegar Metalindo Lestari sebanyak 77 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono, 2017:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert. Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 2 Regresi linier Sederhana Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.716	4.675		3.798	.000
	Motivasi	.118	.119	.113	3.031	.327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 32,366 + 0,225X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 32,366 diartikan bahwa jika variabel kualitas produk (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 32,366 *point*. Nilai koefisien regresi kualitas produk (X_1) sebesar 0,225 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel promosi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kualitas produk (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,225 *point*.

Tabel 3 Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.310	3.425		9.726	.000
	DisiplinKerja	.178	.086	.231	2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 33,310 + 0,178 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 33,310+ 0,178 X_2 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 33,310 poin. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,178 X_2 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,178 poin.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.045	2.812		6.374	.186
	Motivasi	.646	.070	-.106	.345	.390
	Disiplin Kerja	.330	.052	.089	1.818	.468

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai Konstanta = 27,045 ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dianggap constan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 27,045. Nilai Motivasi (X_1) = 0,646 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Nilai Disiplin Kerja (X_2) = 0,330, menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,872 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6 Hasil uji koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.811	4.19201

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.751	4.78212

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,754 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.789	4.40347
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,791 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.811	4.19201
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,816, artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 81,6% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 17,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.919	5.770		3.798	.000
	Motivasi	.446	.147	.330	3.031	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh thitung > ttabel (3,031 > 1,665) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Demikian H0 ditolak H1 diterima. Artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.310	3.425		9.726	.000
	Disiplin Kerja	.178	.086	.231	2.059	.043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh thitung > ttabel (2,059 > 1,665) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak H2 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.246	1	183.246	9.187	.003 ^b
	Residual	1495.975	75	19.946		
	Total	1679.221	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,187 > 3,120$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,916 + 0,446 X_1$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 21,916 menyatakan bahwa tanpa Motivasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 21,916 dan variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,872, hal ini berarti bahwa keeratan tingkatan antara variabel motivasi dengan variabel-variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($3,031 > 1,665$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dan hasil uji parsial H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Motivasi (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 33,310 + 0,178X_2$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 33,310 menyatakan bahwa tanpa Disiplin Kerja, Kinerja tetap terbentuk sebesar 33,310 dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,892, hal ini berarti bahwa keeratan tingkatan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel-variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan Nilai Determinasi atau kontribusi sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($2,059 > 1,665$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dan hasil uji parsial H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 27,045 + 0,646 X_1 + 0,330 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,646 (X_1) dan 0,330 (X_2) artinya variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 81,6% dan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($9,187 > 3,120$) hal tersebut juga diperkuat

dengan nilai p value <sig. Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Motivasi (X_1) dan Disiplin Kinerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,916 + 0,446 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,872 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,754 atau sebesar 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai thitung > ttabel sebesar ($3,031 > 1,665$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari hasil uji parsial H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari Divisi Printing.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,310 + 0,178X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,892 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,791 atau sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai thitung > ttabel sebesar ($2,059 > 1,665$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,045 + 0,646 X_1 + 0,330 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,646 (X_1) dan 0,330 (X_2) artinya variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,816 atau sebesar 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel ($9,187 > 3,120$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig. Atau ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tegar Metalindo Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Adzansyah I, A. F. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

- Bagus Ikhsan Bagaskara, E. R. (2018). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1-11.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bray & Rue (2015) *Manajemen sumber daya manusia*.pdf. diakses pada tanggal 15 September 2021.
- Dinantara, M. D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Usaha Lestari di Jakarta. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerjai Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Erika, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. 42- 47.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hariandja, Effendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Parayangan, Bandung
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS
- Munir, M. F. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta. Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Suwandi, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota. 88-101.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*
- Wahyudi. (July 2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and Bussines*, 351-360.
- Yohanis Salutondok, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 849-862.