

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bagian *Drawing Cutting* PT alam Lestari Unggul – Factory
Cikupa Tangerang**

¹Thamrin, ²Luthfi Andriansyah

¹Dosen Universitas Pamulang, ²Mahasiswa Universitas Pamulang

dosen01195@unpam.ac.id, Luthfi.andriansyah12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Drawing Cutting PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sampel dengan sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,886 + 0,745 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,832 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 69,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,368 > 1,688)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,680 + 0,954 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,912 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 83% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(18,327 > 1,668)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,723 + 0,234 X_1 + 0,730 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,924 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,4% dan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(196,604 > 3,134)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Drawing Cutting PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the Drawing Cutting section of PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang, either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 70 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.886 + 0.745 X_1$, the correlation coefficient value is 0.832 meaning that both variables have a very strong level of influence with a determination coefficient of 69.2% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.368 > 1.688)$. Thus H_0 is rejected and H_{a1} is accepted. This means that there is a significant influence of work motivation on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 0.680 + 0.954 X_2$, the correlation coefficient value is 0.912 meaning that both variables have a very strong level of influence with a determination coefficient of 83% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(18.327 > 1.668)$. Thus H_0 is rejected and H_{a2} is accepted. This means that there is a significant effect of work discipline on employee performance. Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 0.723 + 0.234 X_1 + 0.730 X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.924, meaning that the independent variable and the dependent variable have a very strong level of influence. The coefficient of determination is 85.4% and the remaining 14.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(196.604 > 3.134)$, thus H_0 was rejected and H_{a3} was accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between work motivation and work discipline on employee performance in the Drawing Cutting section of PT Alam Lestari Unggul – Cikupa Factory, Tangerang.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi atau lembaga, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, dalam sebuah organisasi

lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa di samakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Sebuah organisasi dapat berkembang dengan baik, maka tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut perlu diberikan motivasi terkait

dengan fluktuatif tumbuh dan berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka penelitian di rumuskan pokok - pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Drawing Cutting PT. Alam Lestari Unggul - Factory Cikupa Tangerang?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Drawing Cutting PT. Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Drawing Cutting PT. Alam Lestari Unggul - Factory Cikupa Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Drawing Cutting PT. Alam Lestari Unggul - Factory Cikupa Tangerang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Bagian Drawing Cutting PT. Alam Lestari Unggul Factory Cikupa Tangerang.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Drawing Cutting PT. Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran (masukan) serta pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan yang strategis agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan efektif serta efisien.

2. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, terutama para peneliti di masa yang akan datang dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen

adalah ilmu yang mengatur bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur bagaimana hubungan antara individu (tenaga kerja) dengan sumber daya yang lainnya agar tujuan perusahaan tercapai dengan sesuai.

Menurut Kasmir (2016:25) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja

seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

2.1.4 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2013:212), mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan norma - norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas terpaksa.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan survey, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara stuktur, aktual dan akurat mengenai fakta – fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2014:147), “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang datanya berupa data hasil angket (quesioner).

Menurut Sugiyono (2014:8), “Penelitian kuantitatif adalah penelitian

yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini bertempat di PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 70 Karyawan

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dan sampel dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:115), “Mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:131), berpendapat bahwa “Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya yang dilakukan untuk mendapatkan berbagai informasi dalam penelitian yang nantinya digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308), “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:206), “Analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mantabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2017:160).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan dapat menguji apakah dalam metode regresi ditentukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks kolerasi variabel-variabel independent. Jika variabel independent terdapat nilai kolerasi yang cukup tinggi ($>0,95$) maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas (Ghozali, 2017:160).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan uji dengan grafik scatterplots yaitu melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Yaitu adanya korelasi antara anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110), menjelaskan bahwa “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Alam Lestari Unggul

PT Alam Lestari Unggul merupakan salah satu perusahaan manufaktur kawat las (*welding electrode*) di Indonesia. Perusahaan berdiri sejak tahun 1972 dengan awal produksi sekitar 500 ton per tahun untuk berbagai tipe kawat las. Proses produksi dilakukan dengan mendatangkan bahan baku kawat las dari jepang dan memproduksinya di Indonesia. Seiring dengan kemajuan teknologi dan kompetensi SDM yang ada di dalamnya, pada tahun 1978, perusahaan mulai melakukan riset formula bahan baku kawat las (*flux*), dan terus berinovasi dalam mengembangkan produk hingga saat ini. PT Alam Lestari Unggul mendapatkan sertifikasi ISO 900:1994 *Quality Management System* pada tahun 1996. Hal ini dikarenakan perusahaan ingin terus berkembang dan menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia, sehingga persyaratan mutlak yang harus dipenuhi adalah persyaratan dalam sistem *Quality Management System*. Sertifikasi ISO 9001 sistem *Quality Management System* mempermudah penerimaan pelanggan baik di dalam maupun luar negeri.

4.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji Normalitas dalam penelitian ini

menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan: Jika $\text{significance} > 0.050$, maka data dinyatakan normal dan jika $\text{significance} < 0.050$, maka data dinyatakan tidak normal. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31435732
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.082
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

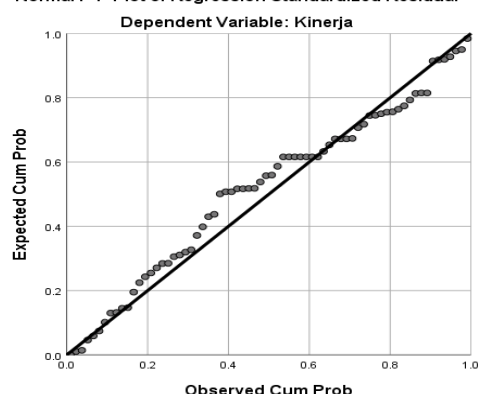
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ($0,171 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Selain metode Uji Statistik, Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* (*P-P Plot*) dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, adapun grafik *P-P Plot* sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.723	2.037	.355	.724		
Motivasi Kerja	.234	.072	.262	3.238	.002	3.006
Disiplin Kerja	.730	.085	.698	8.638	.000	3.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi kerja sebesar 0,333 dan Disiplin kerja sebesar 0,333 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi kerja sebesar 3,006 dan variabel Disiplin kerja sebesar 3,006 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini

dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:95), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu mode regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian yang dapat dilihat dari grafik plot, deteksi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya grafik *scatterplot*. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

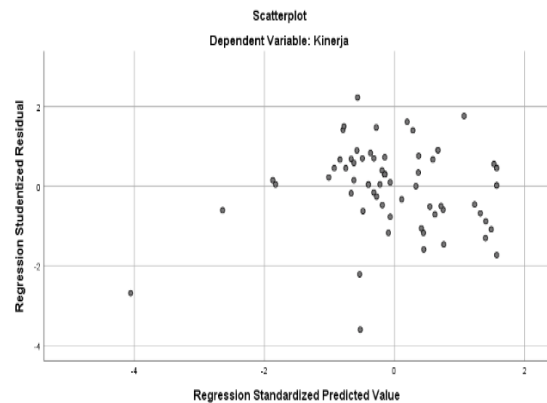
Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.029	1.274			1.592	.116
Motivasi Kerja	-.115	.045	-.515		2.547	.053
Disiplin Kerja	.102	.053	.392		1.937	.057

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,053 dan Disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,057 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Selain Uji *Glejser*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residunya. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas :



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji
Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak berpola. Titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap
Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.866	2.402		4.524	.000
Motivasi Kerja	.745	.060	.832	12.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,368 > 1,668$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.680	2.174		.313	.755
Disiplin Kerja	.954	.052	.912	18.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($18,327 > 1,668$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja.

4.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk pengujian pengaruh variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.27
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2168.990	2	1084.495	196.604	.000 ^a
Residual	369.581	67	5.516		
Total	2538.571	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($196,604 > 3,134$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – *Factory* Cikupa Tangerang.

4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 10,886 + 0,745X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,832 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,692 atau sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi faktor lain dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,368 > 1,668$). Dengan demikian H_0

ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – *Factory* Cikupa Tangerang.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 0,680 + 0,954X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,912 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,832 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 83,2% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($18,327 > 1,668$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – *Factory* Cikupa Tangerang.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,723 + 0,234X_1 + 0,730X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,924 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi

0,854 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 85,4%, sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($196,604 > 3,134$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – *Factory* Cikupa Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 10,886 + 0,745 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,832 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,692 atau sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,368 > 1,688$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – *Factory* Cikupa Tangerang.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 0,680 + 0,954 X_2$ Koefisien korelasi sebesar 0,912 artinya kedua variabel mempunyai

tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,832 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 83% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(18,327 > 1,668)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang.

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,723 + 0,234 X_1 + 0,730 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,924 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 0.854 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(196,604 > 3,134)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari

Unggul – Factory Cikupa Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penulis

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang,
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di bagian *Drawing Cutting* PT Alam Lestari Unggul – Factory Cikupa Tangerang dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 70 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan kebutuhan rasa aman, untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya memperhatikan agar karyawan taat terhadap peraturan perusahaan dan sanksi bagi pelanggaran peraturan dijalankan dengan tegas, untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang melanggar

peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Perusahaan hendaknya memperhatikan kuantitas kerja karyawan, karena terkadang melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar jam operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Apandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan 1 ed.)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamli, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & J, H. J. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke-6*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- JURNAL**
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E- jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (611-628) ISSN : 2337 – 3067.
- Arisanti, D, K. Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero). *Jurnal JIMEK*. Vol. 2 No. 1. E-ISSN : 2621-2374.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1 ISSN 1978-2586. E-ISSN 25974823.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, XVI (1). 77–83.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perekebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora* Vol.4 No.1 15- 33 ISSN 2548-9585.
- Harahap, S, F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.3 No.1 ISSN 2623-2634.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, 81-91 e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177.
- Juniantara, W, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. (2015 : 611-628) ISSN : 2337 – 3067.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 32-39.
- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Dinar Indonesia. Vol.

2, No1 ISSN: 2622-
8882, EISSN: 2622-9935.

- Mardiana, S. Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*. Vol 8 No. 2 ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Jurnal AGORA* Vol. 7 No. 1.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 3 No.1.
- Umar. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Dikantor Pelayanan Pak Banteng. Vol. 3, No 009.