

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karya Indah

Yollanda Dwi Amallia¹, Sri Harini², Tini Kartini³

Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia¹

Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia²

Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia³

E-mail: amalliyollandadwi@gmail.com¹

Abstract: This study aims to analyze employee responses to motivation, work discipline and employee performance at PT. Sumber Karya Indah. This research design uses descriptive and verifiative methods. The data analysis methods used are multiple regression analysis, multiple correlation analysis and hypothesis testing with F test and t test. The results showed that employee response to motivation, work discipline and employee performance was at a high criterion. Motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT. Sumber Karya Indah. Motivation and work discipline partially have a positive and significant influence on employee performance at PT. Sumber Karya Indah.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggapan karyawan terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Karya Indah. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan respon karyawan terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karya Indah. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karya Indah.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian pengarahan, serta pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi didorong untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Agar karyawan semangat berkerja maka harus adanya motivasi atau sumber daya manusia yang termotivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang orang untuk berkerja. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, terutama saat melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan yang ada sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

PT. Sumber Karya Indah berdiri pada tahun 1997. Awalnya, perusahaan ini merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh ibu Maryan. Perusahaan ini awalnya hanya berupa toko kecil yang hanya dapat memproduksi beberapa tas saja, namun setelah banyak peminatnya, usaha tersebut berkembang semakin besar. Dari perusahaan yang perseorangan tersebut dikarenakan banyaknya permintaan dan perlunya tambahan modal, maka perusahaan tersebut berkembang menjadi PT. Adapun Target Produksi seperti Tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1. Data Produksi Tahun 2022

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
Januari	25.000.000	17.417.718	69,7	Tidak Tercapai
Februari	25.000.000	17.995.675	72	Tidak Tercapai
Maret	25.000.000	15.084.092	60,3	Tidak Tercapai
April	25.000.000	23.074.000	92,3	Tidak Tercapai
Mei	25.000.000	23.810.000	95,2	Tidak Tercapai
Juni	25.000.000	26.691.000	106,8	Tercapai
Juli	25.000.000	24.534.000	98,1	Tidak Tercapai
Agustus	25.000.000	21.000.000	84	Tidak Tercapai
September	25.000.000	22.412.999	89,7	Tidak Tercapai
Oktober	25.000.000	28.557.300	114,2	Tercapai
November	25.000.000	25.340.900	101,4	Tercapai
Desember	25.000.000	20.144.645	80,6	Tidak Tercapai
Rata-rata	25.000.000	22.171.861	88,7	Tidak Tercapai

Sumber: PT Sumber Karya Indah, 2022

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui hasil produksi selama tahun 2022 menunjukkan hasil yang belum optimal karena tidak tercapai target 100% .Target yang tidak tercapai tersebut, diduga karena perusahaan masih belum maksimal dalam melakukan penjualan. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan masih rendah sehingga berpengaruh untuk kinerja perusahaan kurang optimal dalam mencapai target yang di inginkan.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk melihat kualitas karyawan selama bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan berkaitan dengan penilaian kerja karyawan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Sumber Karya Indah Tahun 2020 - 2022 :

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2022

Aspek	Target (%)	Tahun		
		2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
Kualitas Kerja	15	13,05	15,10	16,21
Kuantitas Kerja	15	12,25	14,03	13,03
Disiplin	20	15,11	17,50	18,08
Tanggung Jawab	20	17,19	19,25	21,21
Kerjasama	20	19,10	16,34	19,25
Inisiatif	10	8,15	9,50	7,85
Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	100	84,85	91,72	95,63

Sumber : PT. Sumber Karya Indah, 2022

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Sumber Karya Indah tidak mencapai target yang ditentukan. Hal ini disebabkan kurangnya pengarahan dari atasan yang menyebabkan tugas karyawan menjadi kurang efektif, salah satu penyebab hasil kinerja rendah untuk melaksanakan tugas masing-masing karyawan serta pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi karyawan merupakan faktor utama pada hasil kerja karyawan.

Salah satu indikator untuk memotivasi SDM yaitu adanya pengakuan dari orang lain dalam bekerja. Kemudian adanya kompensasi yang memadai mampu menjadikan motivasi kerja karyawan tinggi. Berikut ini adalah data kompensasi karyawan PT. Sumber Karya Indah 2022:

Tabel 3. Data Kompensasi Karyawan PT. Sumber Karya Indah Tahun 2022

Departemen	Jumlah	Gaji	Kompensasi						Insentif
			Tunjangan						
			Transportasi	THR	BPJS				
					Kesehatan	Jaminan Hari Tua	Jaminan Kecelakaan Kerja	Jaminan Kematian	
General Manajer	1	√	√	√	√	-	√	-	√
Personalia	3	√	√	√	√	-	√	-	√
Admin	4	√	-	√	√	-	√	-	√
Marketing	14	√	√	√	√	-	√	-	√
Mekanik	12	√	-	√	√	-	√	-	√
Gudang	19	√	√	√	√	-	√	-	√
Security	2	√	-	√	√	-	√	-	√

Sumber : PT. Sumber Karya Indah, 2022

Seperti dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017), untuk terwujudnya motivasi yaitu dengan adanya kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Sejauh ini perkembangan perusahaan PT. Sumber Karya Indah karyawan cukup baik, akan tetapi dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan belum maksimal. Hal ini dikarenakan tingkat ketidakhadiran yang masih cukup tinggi. Berikut adalah data ketidakhadiran PT. Sumber Karya Indah karyawan 2021.

Tabel 4. Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Sumber Karya Indah 2022

Bulan	Hari kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja	Ketidakhadiran (Hari)	
				Alpa	Persentase (%)
Januari	22	55	1210	20	1,65
Februari	23	55	1265	27	2,13
Maret	25	55	1375	38	2,76
April	24	55	1320	27	2,04
Mei	18	55	990	29	2,92
Juni	23	55	1265	26	2,05
Juli	27	55	1485	36	2,42
Agustus	26	55	1430	30	2,09
September	25	55	1375	32	2,32
Oktober	27	55	1485	30	2,02
November	25	55	1375	27	1,96
Desember	22	55	1210	30	2,47
Total	287	660	15785	352	26,83
Rata-rata	24	55	1315	30	2,23

Sumber: PT Sumber Karya Indah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa tingkat persentase ketidakhadiran karyawan perbulan cenderung fluktuatif. Pada PT. Sumber Karya Indah ketidakhadiran karyawan dalam bentuk alpa diduga menjadi penyebab tingginya rata-rata tingkat ketidakhadiran, yaitu mencapai 2,23% atau sebanyak 30 hari/bulan. Jika dilihat dari persentase tersebut, artinya tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi, sedangkan perusahaan tidak memberikan toleransi pada karyawan yang alpa kecuali sakit dan izin. Tingkat ketidakhadiran ini dijelaskan oleh (Lusigita, 2017), dimana tingkat absensi yang dipandang baik berkisar antara 2%, disiplin kerja yang buruk didalam organisasi atau perusahaan ditunjukkan oleh absensi 2% ke atas. kedisiplinan karyawan dalam hal absensi/kehadiran masih dikatakan rendah untuk memenuhi standar kerja di perusahaan.

Teori Manajemen Sumberdaya Manusia

MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Farida, 2017). Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mempelajari tentang bagaimana cara mengatur SDM yang tersedia secara efektif dan efisien, dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk menciptakan sistem formal yang dapat mengatur manusia secara terintegrasi guna mencapai tujuan perusahaan juga meningkatkan kinerja maksimal. Perusahaan tidak bisa mencapai tujuannya sendiri, maka sangat diperlukan kerja sama antar individu ataupun kelompok.

Teori Motivasi

Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2017). Motivasi merupakan suatu dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja demi memuaskan kebutuhan hidupnya dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2018). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan komunikasi kepada karyawannya serta cara manajer untuk merubah sikap dan perilaku karyawan agar dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, perusahaan mengharapkan semua peraturan yang berlaku dapat ditaati oleh semua karyawan.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai dari kegiatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian bahwa kinerja adalah upaya yang dikeluarkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang berguna untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini dilatarbelakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Ekhsan, 2019) hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan rendahnya motivasi dan disiplin kerja diduga mempunyai hubungan erat dan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Sumber Karya Indah. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Karya Indah secara simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sistem : 1) penelitian kepustakaan, 2) Pengamatan, 3) Wawancara, 4) Kuesioner. Dan jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif kuantitatif atau kombinasi atau campuran (mixed methodes).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Karya Indah yang berjumlah 55 orang. Apabila populasi kurang dari 100 maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus (Arikunto, 2013). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dan digunakan adalah regresi linear berganda, pengujian korelasi berganda, pengujian koefisien determinasi, pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi secara simultan (Uji F) dan model regresi secara parsial (Uji t).

Lokasi Penelitian

PT. Sumber Karya Indah berlokasi di Jl. Raya Tajur No. 7, RT/RW 01/01, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan realibilitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 10 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,725	0,3	Valid
	X1.2	0,692	0,3	Valid
	X1.3	0,688	0,3	Valid
	X1.4	0,692	0,3	Vaid
	X1.5	0,725	0,3	Valid
	X1.6	0,688	0,3	Valid
	X1.7	0,725	0,3	Valid
	X1.8	0,692	0,3	Valid
	X1.9	0,725	0,3	Valid
	X1.10	0,488	0,3	Valid
	X1.11	0,595	0,3	Valid
	X1.12	0,654	0,3	Valid
	X1.13	0,755	0,3	Valid
	X1.14	0,665	0,3	Valid
	X1.15	0,584	0,3	Valid
	X1.16	0,630	0,3	Vaid
	X1.17	0,496	0,3	Valid
	X1.18	0,496	0,3	Vaid
	X1.19	0,420	0,3	Valid
	X1.20	0,444	0,3	Valid
	X1.21	0,731	0,3	Valid
	X1.22	0,665	0,3	Valid
	X1.23	0,584	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji pengujian validitas butir indikator pada variabel motivasi (X₁) dengan menggunakan korelasi *Spearman Rank* menunjukan ke 23 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,853	0,3	Valid
	X2.2	0,700	0,3	Valid
	X2.3	0,699	0,3	Valid
	X2.4	0,958	0,3	Vaid
	X2.5	0,806	0,3	Valid
	X2.6	0,958	0,3	Valid
	X2.7	0,731	0,3	Valid
	X2.8	0,767	0,3	Valid

	X2.9	0,952	0,3	Valid
	X2.10	0,876	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji pengujian validitas butir indikator pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan menggunakan korelasi *Spearman Rank* menunjukkan ke 10 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,439	0,3	Valid
	Y.2	0,677	0,3	Valid
	Y.3	0,990	0,3	Valid
	Y.4	0,968	0,3	Vaid
	Y.5	0,912	0,3	Valid
	Y.6	0,968	0,3	Valid
	Y.7	0,990	0,3	Valid
	Y.8	0,912	0,3	Valid
	Y.9	0,990	0,3	Valid
	Y.10	0,968	0,3	Valid
	Y.11	0,990	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji pengujian validitas butir indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan korelasi *Spearman Rank* menunjukkan ke 11 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai (α)	(α) Ketetapan	Keterangan
Motivasi	0,918	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,950	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,977	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Analisis Korelasi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan digunakan pedoman jika nilai Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas dengan pendekatan kolmogrov-Sirnov:

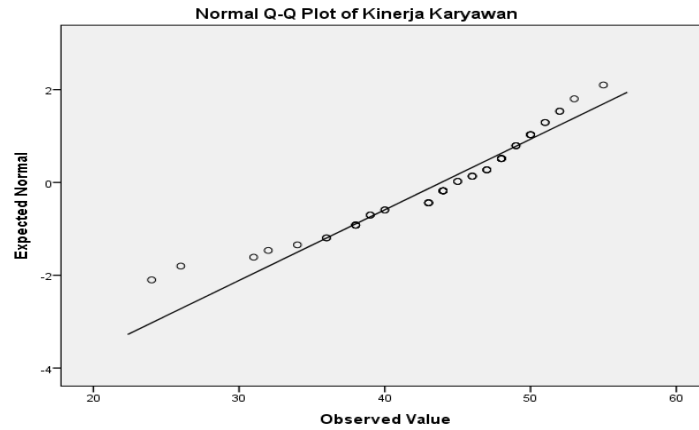
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Sirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.8727273
	Std. Deviation	6.46429670
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.146
	Positive	.070
	Negative	-.146
Test Statistic		.146

Asymp. Sig. (2-tailed)	.205
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal dengan nilai Sig sebesar 0,205, artinya nilai Sig lebih besar dari 0,05. Kemudian *normal probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa garis yang berbentuk lurus adalah garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik *normal probability plot*, data menyebar disekitar garis diagonal sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi pada penelitian ini dilakukan dengan melihat dimana jika $\text{tolerance} > 0,05$ atau nilai $\text{VIF} < 5$, maka tidak terjadi multikolonieritas. Berikut hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini:

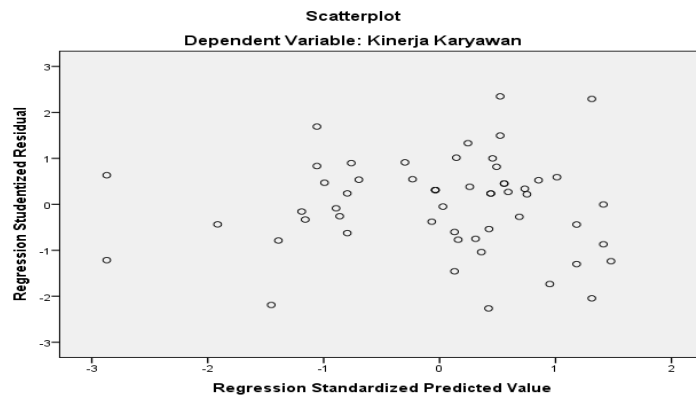
Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,336	2,972	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,336	2,972	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi untuk variabel, motivasi dan disiplin kerja tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji regresi heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan *Scatterplot*. *Scatterplot* adalah sebuah grafik yang diplot poin atau titik yang menunjukkan hubungan antar dua pasang data. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar Scatterplot sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0 pada titik Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Koefisien Regresi dan Uji Signifikan *Coefficients*

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.136	4.596		.465	.644
	Motivasi Kerja	.237	.086	.365	2.760	.008
	Disiplin Kerja	.527	.137	.508	3.842	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 2,136 + 0,237X_1 + 0,527X_2 + e$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi motivasi (X_1) bertanda positif, berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan motivasi diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuningsih, dkk, 2020), (Hanafi & Yohana, 2017) dan (Kusumaningtyas, dkk, 2019) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan motivasi maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) bertanda positif, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel motivasi (X_1) tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusnita, dkk, 2015), (Erwansyah, dkk, 2018) dan (Nisyak, 2016) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Korelasi Berganda

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.682	3.520
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Adapun hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,833 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Sumber Karya Indah. Hasil penelitian ini didukung oleh (Budiman, dkk, 2016) dan (Priyambada & Sudarjati, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat, jika motivasi dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Pengujian Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui juga bahwa besarnya *R square* sebesar 0,694 atau 69,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, inisiatif dan pengawasan (Sutrisno, 2016).

Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1460.914	2	730.457	58.941	.000 ^b
	Residual	644.432	52	12.393		
	Total	2105.345	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 58,941 dan nilai tabel F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = 3-1 = 2$ dan $V_2 = 55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 3,18. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($58.941 > 3,18$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, dkk, 2016), (Beti, 2016) dan (Suparno & Sudarwati, 2014) yang menyatakan bahwa variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.136	4.596		.465	.644
	Motivasi Kerja	.237	.086	.365	2.760	.008

	Disiplin Kerja	.527	.137	.508	3,84 2	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$: maka motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 $H_{01} : \beta_1 > 0$: maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4,33 di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.760 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 1,674, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.760 > 1,674$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Yuningsih, Harini, & Rifky, 2020), (Hanafi & Yohana, 2017) dan (Kusumaningtyas, dkk, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$: maka disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 $H_{02} : \beta_2 > 0$: maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 3,842 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 1,674, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,842 > 1,674$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusnita, dkk, 2015), (Erwansyah, dkk, 2018) dan (Nisyak, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Peningkatan motivasi dilakukan melalui peningkatan hubungan antar karyawan dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang mempunyai inisiatif terhadap peningkatan kerja tim.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dan referensi dan sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, inisiatif dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beti, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowai. *Jurnal Katalogis*. Vol. 4. No. 8.
- Budiman, Ivonne dan Greis. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, Halaman 321-332.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, Vol. 2(No. 1), Halaman 11-19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 7(No. 1), Halaman 32-40.
- Farida, U. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1). Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Hanafi, B. D & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.Vol. 5 No. 1. Halaman 73-89.
- Kusnita, Harini, S., & Sudarijati. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Cipta Usaha, Jakarta. Visionida, Vol. 1(No. 1), Halaman 74-86.
- Lusigita, Kadek. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tena-Ga Kerja Kabupaten Badung. JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5 Nomor 4, Halaman 1-22.
- Priyambada, B. B., & Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Maduroo Internasional DKI. Jakarta. Jurnal Visionida, Vol. 2(No. 1), Halaman 38-50.
- Siswanto. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 8). Jakarta: Kencana.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. Jurnal Visionida, Vol. 6(No. 1), Halaman 47-59. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>.