

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPALA VMC BATAM

Pininta Juliana Butar-Butar*, Rikson Pandapotan Tampubolon**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

E-mail : pininta.juliana@gmail.com

ABSTRACT

In this era globalization the level of, company competition getting tougher. To be able to survive and develop into a superior company, it must have strength to stay be able keep move forward and face challenges. The purpose of this research is to explain the effect of work discipline and work motivation on employed performances on PT Rapala VMC Batam. The sample that use on this research is 128 responden. The thecnic of collecting data that the researcher used on this research is questionnaire. The technic of data analysis on this research is multiple linier regression analysis. Based on the result of analysis by the researcher on this research, it was found that work dicipline has positive effect and significant influence to the employed performances of the employed on PT Rapala VMC Batam. The work motivation has positive effect and significant influence to the employed performance of the employed on PT Rapala VMC Batam. This research proves that work dicipline and work motivation able to increase the performance of the employed on PT Rapala VMC Batam.

Keywords : Work Dicipline; Work Motivation ; Employed Performances.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi yang dapat dijadikan sebagai aset yang berguna sebagai modal dalam suatu organisasi bisnis, dan dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata baik secara fisik maupun non fisik dalam menciptakan eksistensi organisasi (Budiyanto, 2013, p. 46). Sumber daya manusia adalah salah satu penentu dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan agar dapat bertahan dan menjadi perusahaan yang unggul. Salah satunya yaitu perusahaan harus mampu dalam mengelola sumber daya manusianya seacara efektif dan efisien agar lebih produktif demi membantu kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana seluruh

kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Yang menjadi tolak ukur pencapaian suatu perusahaan terletak pada kemampuan pegawainya dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah diserahkan menjadi tanggungjawabnya. Salah satu contoh pembekalan karyawan adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan karyawan adalah proses dalam mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu bertanggungjawab dengan baik, sesuai kapasitas masing-masing. Selain pelatihan, disiplin juga sangat perlu untuk diterapkan terhadap para karyawan suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja

untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang berasal dari kesadaran sendiri untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Sinambela, 2012, p. 238). Tanpa disiplin yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan tanpa rasa paksaan. Karyawan tersebut tidak akan mencuri waktu kerja untuk bersantai atau untuk bermain-main, melainkan akan tetap bekerja dengan baik bahkan tanpa ada pengawasan dari atasannya.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dipisahkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012, p. 193). Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sehingga diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mendorong terciptanya sikap dan perilaku yang profesional sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

PT Rapala VMC Batam merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang umpan pancing. Berdiri sejak tahun 2011 yang berada di kawasan Batam Indo Industrial Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kuning, Batam. PT Rapala VMC Batam adalah perusahaan penghasil mata pancing. Masalah yang sering dihadapi adalah terdapat beberapa karyawan yang masih tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan karena dinilai kurangnya koordinasi dan pengawasan dalam bekerja, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Selain itu, motivasi karyawan masih kurang dan perlu ditingkatkan. Hal itu terlihat dari karyawan yang sulit untuk berinovasi dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dilakukan dan akhirnya karyawan tersebut menjadi kurang percaya diri dan kurang bertanggung jawab dalam bekerja yang mengakibatkan hasil yang tidak maksimal.

Dengan ini, peneliti berniat untuk membuat penelitian yang berjudul

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rapala VMC Batam”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?
2. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?
3. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut G.R Terry, *Management is the accomplishing of the predetermined, objective through the effort of other people* (Budiyanto, 2013, p. 45). Manajemen adalah suatu cara yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan (organisasi) yang telah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Hal senada disampaikan oleh (Hasibuan, 2017, p. 2), manajemen yaitu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dilakukan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir dan daya fisik yang ada dalam diri masing-masing individu. Jadi, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang memfasilitasi karyawan untuk ikut serta berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis atau tujuan organisasi (Hanggraeni, 2012, p. 4).

2.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011, p. 67). Menurut Rivai dan Basri, penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian. Dengan teknik-teknik tersebut diharapkan menjadi lebih efektif dalam memperhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian tersebut (Sinambela, 2012, p. 3). Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas mutu, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016, pp. 208–210).

2.3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Robert Bacal dalam (Fahmi, 2013, p. 29), disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini turut melibatkan manajer untuk mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017, p. 198). Setiap sumber daya manusia dalam mengerjakan segala hal dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, karena tingkat kedisiplinan seseorang akan sangat menentukan hasil dari pekerjaannya (TANJUNG, 2018, p. 199). Indikator untuk mengukur variabel disiplin yang digunakan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa/gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Sinambela, 2017, p. 336).

2.4. Pengertian Motivasi Kerja

Stevan mengartikan motivasi sebagai keinginan dan energy dari seseorang yang diarahkan dalam mencapai tujuan tertentu (Hamali, 2016, p. 131). Motivasi dapat bersifat positif, sering juga disebut motivasi yang dapat mengurangi rasa cemas atau pendekatan wortel dengan cara menawari imbalan seperti uang atau tawaran seperti menjadi karyawan tetap jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi dapat juga bersifat negative yang sering disebut sebagai tongkat pemukul karena mengandung unsur ancaman seperti ancaman

penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja, jika kinerjanya berada dibawah standar yang telah ditetapkan (Hamali, 2016, p. 133). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan aviliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Sunyoto, 2012, p. 196).

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangatlah penting sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Husain, 2018), penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data adalah dengan kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Metal Spray Painting dan teknik pengambilan sample adalah teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga sampelnya adalah seluruh karyawan Metal Spray Painting yang berjumlah 128 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan akan dilakukan pengujian yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dengan menggunakan histogram, *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, serta kolmogorov-smirnov, uji koefisien determinasi, uji t parsial dan yang terakhir adalah uji F simultan.

3.1. Uji Validitas

Menurut (Sanusi, 2012, p. 77), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya, instrument yang tidak valid memiliki validitas yang rendah.

3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran yang dipakai dapat dipercaya atau tidak serta dapat diandalkan (Malonda, 2013, p. 973). Menurut Anastasi dan Urbina dalam (Priyatno, 2016, p. 155), reliabilitas merujuk kepada kestabilan nilai yang dicapai orang yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda, dengan tes yang sama, atau perangkat butir-butir ekuivalen yang berbeda maupun dengan kondisi pengujian yang berbeda.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Ayer & Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori, 2016, p. 35). Uji normalitas dilakukan dengan histogram, diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized* dan *Kolmogorov-Smirnov*.

3.4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat hubungan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi korelasi antar variabel bebasnya (Husain, 2018, p. 32)

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tersebut berbeda, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi gejala heteroskedastisitas (Wibowo, 2012, p. 93).

3.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi umumnya digunakan dalam rangka mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas dalam model regresi secara serentak atau bersama-sama dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Wibowo, 2012, p. 135).

3.7. Uji t Parsial

Pengujian ini dilakukan guna menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), dengan membandingkan anantara nilai t-hitung dengan t-tabel pada Alpha = 0,05 (Sahanggamu & Mandey, 2014, p. 522).

3.8. Uji F Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel (Wibowo, 2012, pp. 132–133).

3.9. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian serta memperoleh data-data yang dibutuhkan yang terkait dengan penelitian ini yang berlokasi di kawasan Batamindo Industrial Park, PT Rapala VMC Batam, jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kuning, Batam, Kepulauan Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

4.1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Tabel 1 Hasil uji validitas Disiplin Kerja

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,588	0,1736	Valid
	X1.2	0,681	0,1736	Valid
	X1.3	0,664	0,1736	Valid
	X1.4	0,576	0,1736	Valid
	X1.5	0,608	0,1736	Valid
	X1.6	0,613	0,1736	Valid
	X1.7	0,482	0,1736	Valid
	X1.8	0,392	0,1736	Valid

Berdasarkan hasil uraian tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja sudah valid karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Sehingga

dapat ditarik kesimpulan hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan telah mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

4.2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,517	0,1736	Valid
	X2.2	0,785	0,1736	Valid
	X2.3	0,802	0,1736	Valid
	X2.4	0,935	0,1736	Valid
	X2.5	0,759	0,1736	Valid

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja sudah dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$),

sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur dengan benar dan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,646	0,1736	Valid
	Y.2	0,530	0,1736	Valid
	Y.3	0,572	0,1736	Valid
	Y.4	0,753	0,1736	Valid
	Y.5	0,718	0,1736	Valid
	Y.6	0,472	0,1736	Valid
	Y.7	0,595	0,1736	Valid

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan sudah dapat dikatakan valid karena masing-masing memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel

($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Maka dapat diambil kesimpulan dalam hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini telah mampu mengukur dengan tepat dan benar sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Kinerja Karyawan	0,728	7
Disiplin Kerja	0,713	8
Motivasi Kerja	0,822	5

Berdasarkan tabel uraian diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,728, disiplin kerja (X1) yaitu 0,713 dan motivasi kerja (X2) yaitu 0,822 yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha (0,60), sehingga dapat

dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan telah benar dan mampu menghasilkan nilai yang konsistensi dalam konteks waktu yang berbeda.

4.5. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77627701
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.046
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat kita lihat nilai signifikan (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha yaitu ($0.497 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau telah lulus uji kolmogorov-smirnov.

4.6. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin X1	.647	1.547
	Motivasi X2	.647	1.547

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat nilai VIF masing-masing variabel berada dibawah nilai 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas atau antar variabel tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

4.7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.434	.800		3.043	.003
	Disiplin X1	-.044	.029	-.170	-1.545	.125
	Motivasi X2	.021	.041	.056	.506	.614

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat dilihat masing-masing variabel memiliki nilai probabilitas atau taraf signifikan diatas nilai Alpha (0,005), sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau pada model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.675	1.442		2.549	.012
	Disiplin x1	.642	.051	.713	12.498	.000
	Motivasi x2	.279	.074	.215	3.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai persamaan regresi dapat dituliskan dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = 3,675 + 0,642 X_1 + 0,279 X_2$$

keterangan:

Y =Kinerja karyawan

X1=Disiplin kerja

X2=Motivasi kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 3,675 ini menunjukkan jika nilai dari variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 3,675 atau nilai tersebut merupakan tingkat kinerja karyawan jika nilai dari variabel bebasnya adalah nol.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,642 dan hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja (X1), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel disiplin kerja naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,643 atau 64,3%. Koefisien bernilai positif artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,279 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel motivasi kerja (X₂), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel motivasi kerja naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279 atau 27,%. Koefisien bernilai positif artinya variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.733	1.790

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Disiplin X1

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0.737 atau 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi

kerja) sebesar 73,7% dan sisanya yaitu sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.10. Hasil Uji t (parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.675	1.442	2.549	.012	
	Disiplin x1	.642	.051	.713	12.498	.000
	Motivasi x2	.279	.074	.215	3.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dikatakan berpengaruh karena nilai t-hitung untuk variabel disiplin adalah positif sebesar 12,498. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari

variabel disiplin nilai t-hitung sebesar 12,498 > t-tabel (1,979). Maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dan dari uji t diperoleh tingkat signifikan 0,000. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel tersebut berpengaruh signifikan.

2. Dikatakan berpengaruh karena nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah positif sebesar 3,767. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari variabel motivasi kerja nilai t-hitung sebesar $3,767 > t\text{-tabel} (1,979)$. Maka

diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Dan dari uji t diperoleh tingkat signifikan 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan.

4.11. Hasil Uji F (simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1122.513	2	561.257	175.084	.000 ^b
1 Residual	400.705	125	3.206		
Total	1523.219	127			

A. Dependent Variable: Kinerja Y

B. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Disiplin X1

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai F-hitung untuk variabel kinerja karyawan 175,084 lebih besar dari f-tabel (3.07) atau nilai signifikan lebih kecil dari Alpha (0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kinerja karyawan, maka secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ayer & Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori, 2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori" dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.12. Pembahasan Hasil Penelitian

4.12.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metal Spray Painting PT Rapala VMC Batam

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Metal Spray Painting PT Rapala VMC Batam. Berdasarkan hasil pengujian Uji t yang telah dilakukan dapat dilihat variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai dari signifikan 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05 dan nilai (t-hitung) 12,498 lebih besar ($>$) 1,979 (t-tabel), yang artinya hipotesis diterima dan berpengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,642 bernilai positif yang berarti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel disiplin kerja maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,642 atau 64,2%. Dari hasil penelitian terlihat bahwa bagi perusahaan disiplin kerja karyawan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan lebih meningkatkan kinerja dan memaksimalkan hasil atau output dalam menjalankan setiap tugas yang dikerjakannya.

4.12.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metal Spray Painting PT Rapala VMC Batam.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Metal Spray Painting PT Rapala VMC Batam. Berdasarkan hasil pengujian Uji t yang telah dilakukan dapat dilihat variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai dari signifikan 0,000 $<$ 0,05 dan nilai (t-hitung) 3,767 $>$ 1,979 (t-tabel), berarti hipotesis diterima. Nilai koefisien regresi berganda adalah sebesar 0,279 bernilai positif yang artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel motivasi kerja maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,279 atau 27,9%. Dari hasil penelitian berarti bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, pemimpin perusahaan dapat mengimplementasikannya dilapangan kepada karyawan agar dapat lebih memperhatikan dan mendorong motivasi kerja karyawan yang meliputi kebutuhan afiliasi, kebutuhan prestasi dan kebutuhan kekuasaan adalah hal penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan, agar semangat karyawan dapat

terus meningkat. Dengan demikian karyawan akan bekerja lebih maksimal serta dapat memberikan hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Juniantara & Riana, 2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar” dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.12.3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metal Spray Painting PT Rapala VMC Batam.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Metal Spray Painting PT Rapala VMC Batam. Berdasarkan hasil pengujian Uji F yang telah dilakukan dapat dilihat variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $175,084 > F\text{-tabel } 3,07$. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,737$ atau $73,7\%$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh atau korelasi antar variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar $73,7\%$. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa penegakan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan jika perusahaan melalui pemimpin perusahaan meningkatkan disiplin dan memberikan tingkat kesadaran untuk bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan serta memperhatikan dan memberikan dorongan motivasi yang maksimal kepada karyawan, maka karyawan akan selalu mentaati peraturan-peraturan yang ada diperusahaan dan bekerja secara maksimal sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Husain, 2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper” dengan kesimpulan bahwa secara simultan

disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka kesimpulan yang bisa dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rapala VMC Batam.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rapala VMC Batam.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $73,7\%$ dan sisanya $26,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayer, J. E., Lyndon R.J. Pangemanan & Yolanda P.I. Rori. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-SosioEkonomi Unsrat, 12(3A)*.
- Budiyanto, E. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia* (I). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja (Teori dan aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Central for Academic Publishing Service).
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.
- Hasibuan, D. h. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Motivasi*

- Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Malonda, V. (2013). Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (A. Gunarsa, Ed.) (5th ed.). Bandung: PT Refilka Aditama.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS: Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah* (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4).
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (A. D. Halim, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi* (I). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Tim Redaksi CAPS, Ed.). Yogyakarta: CAPS (Central for Academic Publishing Service).
- Tanjung, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Study Pada Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. (A. Djojo, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.