

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYNTHESIS PROJECT LOGISTICS DI KOTA BATAM

Jumadi Jibrail*, Hikmah**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: jumadi140910193@gmail.com

ABSTRACT

PT Synthesis Project Logistics was established on December 30, 2010 is a company engaged in the field of land transportation in Batam, specially for transportation for oil and gas companies. The formulation of the problem in this study is how the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Synthesis Project Logistics in Batam City. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Synthesis Project Logistics in Batam City. The hypothesis in this study is that motivation and discipline affect the performance of employees of PT Synthesis Project Logistics in Batam City. This research method is quantitative. This research is in a convenient sampling. The sample used is 100 respondent system. The results of the motivation variable have a positive and significant effect on employee performance, with a value of $6.873 > 1.98447$ (t-table) and a significant value of $0.000 < 0.05$. For work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance with a value of $3.887 > 1.98447$ (t-table) and a significant value of $0.000 < 0.05$. While simultaneously motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with F count $50.311 > F$ table 3.09, the significance value obtained is $0.000 < \alpha 0, 05$.

Keywords: *Motivation; Discipline; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah kegiatan utama Organisasi. Sama hal dalam konteks bidang usaha atau organisasi perseroan, berkembang atau terbelakangnya sebuah perusahaan tergantung sumber daya manusianya. Manajer yang sukses dapat mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai hal pokok yang harus ditata sesuai dengan kebutuhan bisnis. Keberhasilan bisnis tergantung pada pekerjaan masing-masing karyawan. Setiap firma tentu selalu berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari karyawannya dengan harapan tujuan bisnis mereka tercapai. Kinerja ialah fungsi dari motivasi dan keterampilan untuk menyelesaikan perintah atau kegiatan, seseorang perlu memiliki tingkat persiapan dan keterampilan khusus. Persiapan dan kelihaihan seseorang tidak layak berdaya guna

hendak melakukan entitas tanpa persepsi yang jelas tentang apa itu dan macam mana melakukannya. Kinerja perilaku aktual yang setiap orang mencerminkan pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

PT Synthesis Project Logistics berdiri pada tanggal 30 Desember 2010 merupakan Perusahaan yang terlibat dalam bidang angkutan transportasi darat yang ada di Batam, khususnya untuk transportasi bagi perusahaan *oil* dan *gas*. Sebagai Perusahaan yang terlibat dalam bidang angkutan transportasi darat yang ada di kota Batam, tentunya perusahaan secara konsisten selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Dengan kerja sama dari berbagai departemen yang ada, tentunya akan semakin meningkatkan kualitas dari pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan mengedepankan kepuasan konsumen dan juga mendapatkan kepercayaan dalam

menggunakan jasa perusahaan, merupakan sebuah penggerak bagi perusahaan agar selalu memberikan pelayanan yang terbaik dengan mengandalkan tenaga profesional dalam bekerja.

PT Synthesis Project Logistics mempunyai total staf sebanyak 100 orang menyatakan total staf dan persentase tiap-tiap instansi ialah: *Driver* 48 orang (48%), *Adm. Traffic* 10 orang (10%), *Marketing* 19 orang (19%), *Accounting* sebanyak 5 orang (5%), *Mekanik* sebanyak 17 orang (17%), dan *Opr Manager* 1 orang (1%).

Selain mengutamakan kepuasan pihak luar perusahaan (konsumen) ternyata didalam internal perusahaan terdapat penurunan kinerja kerja yang dialami oleh karyawan PT Synthesis Project Logistics pada tahun 2017, berdasarkan hasil survei oleh penulis. Penurunan kinerja karyawan tersebut terlihat dari tingkat kedisiplinan yang menurun pada tahun 2017.

Disiplin juga memainkan peran penting. Disiplin ialah ukuran yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam bentuk aturan tertulis dan tidak tertulis. Kewajiban pekerja dapat dicapai dengan menetapkan aturan yang harus diikuti pekerja. Peraturan sangat penting dalam memberi nasihat dan memberi nasihat kepada karyawan tentang cara membuat pertemuan bisnis yang baik, kontrol bisnis yang lebih baik, perasaan karyawan, dan pekerjaan, membantu memastikan produktivitas maksimum. Sesuai dengan informasi yang penulis peroleh dari objek penelitian bahwasannya jika karyawan dalam satu bulan bersih dari absensi keterlambatan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan bonus sebesar Rp 350.000 yang akan diterimanya bersamaan dengan gaji yang diperoleh.

Hasil dari pada rekapan data absensi keterlambatan karyawan PT Synthesis Project Logistics pada periode Mei/2017-April/2018, terdapat tingkat keterlambatan kehadiran karyawan yang sangat tinggi pada bulan Mei/2017, Juli/2017 dan April/2018 dengan perolehan keterlambatan karyawan sebanyak 20 orang.

Atas dasar keterangan dan bukti yang tersaji ditopang oleh opsi yang sesuai, penkaji menunjuk PT Sintesis proyek logistik sebagai situs penelitian. Dalam konteks ini, pengkaji terkesan hendak memperluas tema ulasan tentang:

“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synthesis Project Logistics di Kota Batam”

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi bersumber dari bahasa Latin, yang bermakna dorongan atau motivasi. Setiap orang dalam suatu kegiatan bervariasi sesuai dengan kemampuan, keinginan, kebutuhan, tujuan, target, hadiah atau motivasi. Dorongan seseorang menjelaskan apa sebab dia secara sengaja atau tidak sadaringin mencapai tujuan yang direncanakan (Arifin Syamsul, 2012:145).

Dalam panduannya (Ariffin Siamesul, 2012: 145), Abraham Maslow mengidentifikasi lima tingkat (kebutuhan hierarkis) dalam hierarki kebutuhan. Hirarki Teori Kebutuhan Abraham Maslow menganggap keperluan manusia berdasarkan sejumlah keperluan, dari keperluan terendah sampai keperluan tertinggi. Manajemen ialah konsep perencanaan yang bertujuan untuk menggapai tujuan secara mengena dan tepat guna. Efektif bermakna target berhasil diraih sesuai dengan perencanaan dan bahwa kegiatan harus dilakukan secara bersamaan, secara organisasi dan sesuai dengan spesifikasi. (Hasibuan, 2017).

2.2 Disiplin

Disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap hormat, hormat, taat dan taat pada aturan yang berlaku dan tidak bisa lepas dari hukuman jika melanggar tugas dan kekuasaan yang dilimpahkan terhapnya, dalam jurnal (Logor dkk, 2015). Disiplin ialah perintah atau keputusan perusahaan atau organisasi yang menciptakan keinginan untuk mematuhi keakraban perusahaan dengan aturan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016: 1). Disiplin ialah tugas operasional penting manajemen sumber daya manusia, Karena jikalau staf memiliki kepatuhan yang baik maka semakin baik pula produktivitas yang dapat diraih (Hasibuan, 2017:193). Menurut (Louis Sastrawijaya 2010:49) ketaatan terdiri dalam memenuhi kewajiban tatanan dan pemahaman seseorang sesuai dengan aturan firma atau standarsosial yang berlaku. Kepatuhan yang baik menggambarkan tingkat komitmen terhadap kewajiban yang ditugaskan. Ini mempromosikan kegembiraan kerja, moral dan pencapaian tujuan karyawan

dan perusahaan. Inilah sebabnya mengapa setiap manajer selalu berusaha untuk memastikan disiplin bawahannya. Disiplin ialah hati nurani dan kehendak seseorang untuk menghormati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Inilah sebabnya mengapa seseorang bersedia untuk mematuhi semua peraturan dan memenuhi kewajibannya secara sukarela dan keras.

2.3 Kinerja

Kinerja ialah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk melakukan suatu tugas, seseorang harus memiliki tingkat keadilan dan kapasitas. Keinginan dan kapasitas seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan apa pun tanpa memahami apa yang sedang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut (Budiyanto, 2013:57) evaluasi kinerja ialah proses standardisasi dan evaluasi pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan parameter kerja standar yang telah ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut, (Syafrina, 2017). Pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini ialah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Atas ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Menurut, (Rasima Ulfa, 2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur. Teknik yang digunakan ialah *saturated sampling method*. Menurut, (Sofiyanti & Nawawi, 2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Daerah Karawang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa disiplin di Satpol PP Daerah Karawang berada pada skala cukup tinggi, motivasi kerja berada pada skala tinggi, kinerja pegawai berada pada skala tinggi, terdapat hubungan secara korelasional antara disiplin dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai Satpol PP Daerah Karawang. Menurut, (Ranu, 2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang. Teknik random sampling. Menurut, (Ayer, Rori, 2016).

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Daerah Supiori. Pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Daerah Supiori sebesar (β) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Daerah Supiori sebesar (β) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0,00. Menurut, (Sari, Siburian, & Wau, 2017). *The Effect Of Work Discipline, Job Satisfaction And Work Motivation Towards Teacher Organizational Commitment In Smp Negeri Of Medan Kota District. By proportional random sampling. The results. The result of the study shown that work discipline could effect direct and indirectly on organizational commitment, on the other side, job satisfaction and work motivation just contributed to give direct effect towards teacher organizational commitment.*

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah pencarian kausalitas kuantitatif. Penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variabel (Sanusi 2011: 14).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015:80). Populasi ialah menyamaratakan area, objek / subjek yang mempunyai ciri tertentu yang perlu dieksplorasi oleh penelitian yang perlu dianalisis untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Synthesis Project Logistics Batu Ampar. Jl. Kuda Laut. Dengan jumlah populasi 100 Karyawan. Menurut (Sugiyono, 2013) *convenient / judgement sampling* ialah alat untuk menentukan spesimen memakai kehendak pemeriksa tidak pasti atau random.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012:139) Data primer ialah data asal yang menyediakan data secara spontan kepada pengumpul data. Pengumpulan data yang paling penting dalam penelitian ini ialah distribusi angket dan diskusi langsung kepada pihak terkait sebagai bagian dari penelitian yang dilakukan. Dalam

hal ini peneliti membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden mengenai motivasi dan disiplin kerja di PT Synthesis Project Logistics di Kota Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan berdasarkan tiga variabel yang ada yaitu,

motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Uji validitas pada penelitian ini dibuat dengan mengumpamakan nilai korelasi atau nilai *Pearson Product Moment* menggunakan nilai r tabel. Nilai r -tabel ialah 100 (n-2) dan ambang 0,05 (uji duasisi) ialah 0,1966. Hasil tes kuesioner yang dibagikan terhadap responden untuk variabel X1 atau disiplin kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1_1	0,771	0,1966	Valid
X1_2	0,771	0,1966	Valid
X1_3	0,607	0,1966	Valid
X1_4	0,705	0,1966	Valid
X1_5	0,771	0,1966	Valid
X1_6	0,771	0,1966	Valid

Menurut tabel sebelumnya, terbungkar bahwa nilai korelasi *Moment Product Pearson* atau penghitung X1_1 ialah 0,71, X1-2 ialah 0,71, X1-3 ialah 0,777, X1-4 ialah 0,755, X1_5 ialah 0,71 dan X1 -6 ialah 0,771. Dari sini disimpulkan semua elemen pernyataan dalam variabel motivasi (X1) ialah valid,

karena nilai r hitung $>$ r tabel. Jika suatu elemen memiliki nilai koefisien korelasi minimum 0,3, itu dianggap sah (Wibowo 2012: 36). Oleh karena itu, semua elemen pernyataan dalam variabel motivasi (X1) sah karena memenuhi standar.

Tabel 2. Hsil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2_1	0,657	0,1966	Valid
X2_2	0,800	0,1966	Valid
X2_3	0,788	0,1966	Valid
X2_4	0,634	0,1966	Valid
X2_5	0,800	0,1966	Valid
X2_6	0,788	0,1966	Valid

Dari hasil tabel 2 ini, terbonkar bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau angka rhitung X2_1 ialah 0,657, X2_2 ialah 0,800, X2_3 ialah 0,788, X2_4 ialah 0,634, X2_5 ialah 0,800, X2_6 ialah 0,788. Oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa

semua elemen deklarasi dari variabel disiplin kerja (X2) ialah logis sebab nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. Indikasi posisi dalam variabel disiplin kerja (X2) valid karena menepati standar untuk mencapai koefisien korelasi terendah 0,3.

Tabel 3. Hsil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Y_1	0,529	0,1966	Valid
Y_2	0,882	0,1966	Valid
Y_3	0,749	0,1966	Valid
Y_4	0,647	0,1966	Valid
Y_5	0,882	0,1966	Valid
Y_6	0,749	0,1966	Valid

Dalam tabel 3, didapati nilai korelasi *Moment Product Pearson* di mana r hitung Y1

= 0,529, Y2 sama dengan 0,82, Y3 sama dengan 0,749, Y4 sama dengan 0,667, Y5

sama dengan 5,882 dan Y6 sama dengan 0,749. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua elemen laporan dari variabel

4.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas ialah istilah yang menunjukkan tingkat konsistensi perolehan penilaian jika penilaian diulang dua kali atau lebih (Wibowo 2012: 52). Dalam penelitian ini, keandalan *instrument* ditentukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria untuk menerima data yang dapat

kinerja pekerja (Y) real karena skala r hitung > r tabel dan kriteria koefisien korelasi terendah 0,3.

diandalkan atau nilai waktu atau *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Batas yang ditentukan, misalnya 0,6. Jika koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,6 alat pencarian ditafsir dapat diandalkan. Standar indeks faktor keterjaminan (Wibowo 2012: 53) ialah seperti berikut:

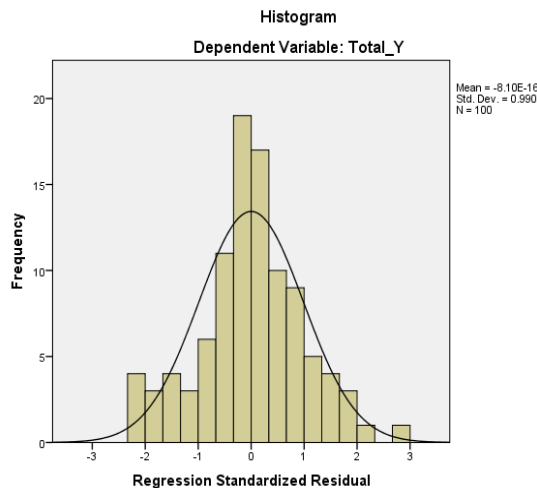
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan	Kriteria
Motivasi (X ₁)	0,816	Reliabel	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X ₂)	0,839	Reliabel	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan(Y)	0,830	Reliabel	Sangat Tinggi

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah nilai residu yang diteliti (perbedaan) memiliki distribusi normal atau abnormal (Wibowo 2012: 61). Residu yang terdistribusi secara normal membentuk kurva

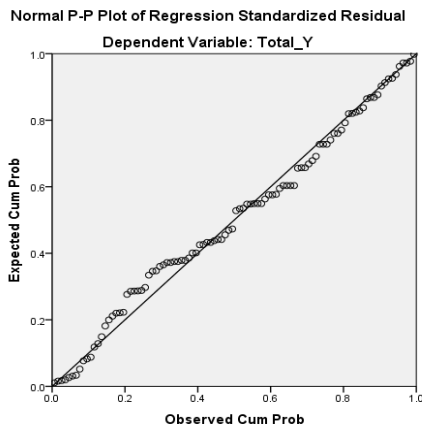
yang seperti dijelaskan, ialah kurva lonceng. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara: analisis grafik dan uji Kolmogorov Smolnov. Pada gambar dibawah ini, Dapat dilihat tes normalitas dengan histogram:



Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Pada dasarnya normalitas dapat ditemukan. Lihat histogram yang tersisa. Nilai residu yang terdistribusi normal membentuk kurva yang jika dijelaskan, tampak menjadi kurva gelembung. Berdasarkan gambar di atas, Anda dapat melihat bahwa kurva yang dihasilkan ialah kurva berbentuk

lonceng. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Cara untuk menunjukkan normalitas ialah dengan menguji regresi dinormalisasi P-P yang dinormalisasi. Hasil yang diperoleh dengan regresi standar P-P terstandarisasi ialah berikut ini:



Gambar 2. Uji Normalitas dengan *Normal P-P Plot*

Atas dasarnya, kriteria dengan distribusi data (titik) dapat dianalisis secara diagonal. Jika data berada di luar penampang dan mengikuti arah garis horizontal, model resistansi menanggapi asumsi normal. Berdasarkan gambar2 tersebut, Anda bisa

melihat bahwa semua titik tersebar disekitar garis diagonal.

4.4 Uji Kolmogorov-Smirnov

Dari sini, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Buah dari tabel Kolmogorov Smirnov ialah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a, b}</i>	<i>Mean</i>	.0000
	<i>Std. Deviation</i>	2.05527
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.074
	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.074
<i>Test Statistic</i>		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regresi residu standar, analisis *chi-square* dan *Kolmogorov-Smirnov Z* <Ztabel; atau gunakan nilai probabilitas Sig (2 kegagalan) > a; Sig > 0,05 (Wibowo 2012: 62). Dengan menggunakan tabel di atas, Anda dapat melihat hasil asymp. Berikutnya (2kode) sama dengan 0,194. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena kekosongan. Berikutnya (2kode) > 0,05

4.5 Uji Multikolinearitas

Tes multikolinieritas dibuat untuk menetapkan tidak ada korelasi antara variabel independen. Tes warna-warni menerapkan *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk meninjau nilai variabel independen untuk variabel dependen, model tidak menunjukkan gejala multikolinieritas, menurut nilai VIF, jika nilai VIF kurang dari 10 (Wibowo, 2012: 87). Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1_Motivasi	,835	1,197
X2_Disiplin kerja	,835	1,197

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_karyawan

Menurut tabel sebelumnya, kita dapat melihat bahwa nilai VIF dari variabel motivasi (X1) ialah 1,197 dan bahwa disiplin kerja (X2) ialah 1,197. Oleh karena itu, model regresi

tidak menunjukkan gejala *multicolority* antara variabel independen karena nilai VIF kurang dari 10.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,847E-15	2,008		,000	1,000
X1_Motivasi	,000	,078	,000	,000	1,000
X2_Disiplin_Kerja	,000	,074	,000	,000	1,000

Pada uji ini menunjukkan bahwa model memiliki masalah heteroskedastisitas ini berarti bahwa ada variabel yang variabelnya tidak sama dalam model ini. Jika hasil nilai probabilitas signifikan > nilai alpha (0,05), modelnya tidak heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 101). Menurut tabel di atas, tingkat probabilitas atau kepentingan setiap variabel ialah 1000 dan model ini menjamin bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.7 Uji Pengaruh

Analisis elastisitas multiline digunakan untuk menentukan hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan elastisitas yang sama (Priyatno, 2012 :117). Tujuan dari analisis ini ialah agar mengestimasi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen berkurang agar arah relatif ditentukan.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,970	2,008		1,479	,142
X1_Motivasi	,537	,078	,535	6,873	,000
X2_Disiplin_Kerja	,287	,074	,303	3,887	,000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Pada tabel 8 ini, persamaan regresi untuk penelitian ini dapat diatur sebagai berikut: $Y = 2,970 + 0,537 X1 + 0,287 X2$ Persamaan ini diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Perserupaan regresi memiliki makna:

1. Nilai stabil 2,970 berarti jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) nol, variabel motivasi memiliki nilai 2,970.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X1) bernilai positif pada 0,537, yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel induksi (X1), semakin besar nilai kinerja karyawan. Ketika variabel motivasi (X1) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, variabel motivasi meningkat sebesar 0,537.

3. Faktor kembalinya variabel disiplin kerja (X2) positif pada 0,277, yang berarti bahwa semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja (X2), semakin besar nilai kinerja karyawan ketika variabel disiplin kerja. (X2) naik sebesar 1% atau meningkat sebesar 1 poin, disiplin meningkat sebesar 0,227.

4.8 Uji R²

Analisis R² (R²) digunakan untuk menentukan persentase kontribusi pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno 2012: 50). Selanjutnya, koefisien numerik yang disajikan menunjukkan sampai mana model yang dibentuk menjelaskan kondisi mengenai koefisien untuk mengukur kontribusi variabel X (gratis) ke variabel Y (batas). Untuk menentukan dampak variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y), Anda dapat melihat hasil berikut dari hasil penemuan:

Tabel 9. Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.714 ^a	.509	.499	2.076

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Dalam tabel di atas, Anda dapat melihat bahwa nilai kuadrat R (R²) ialah 0,509 atau 50,9%. Ini berarti bahwa fluktuasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 50,9% dari motivasi dan perubahan dalam disiplin kerja, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh kelemahan. Faktor-faktor lain tidak termasuk dalam survei ini.

4.9 Uji t

Percobaan akan menunjukkan hipotesis populasi rata-rata. Nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-table dengan tingkat kesalahan yang diberikan oleh aturan:

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,970	2,008		1,479	,142
X1_Motivasi	,537	,078	,535	6,873	,000
X2_Disiplin_Kerja	,287	,074	,303	3,887	,000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Dari hasil tes SPSS 24, nilai variabel motivasi ialah 6,873 > 1,98447 (Tabel T) dan nilai signifikannya ialah 0,000 < 0,05. Variabel motivasi (X1) dapat dinilai memiliki dampak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y). Berdasarkan hasil tes SPSS 24, jumlah segmen disiplin kerja ialah antara 3.887 dan 1.98447. (Tabel t) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.10 Uji-F

Uji F secara efektif menentukan hubungan antara perbedaan independen dari variabel dependen, f-hitung > Tabel F dan nilai signifikan < 0,05, H₀ ditolak dan H₁ diizinkan jika kriteria penerimaan atau penolakan ialah bahwa variabel independen mempengaruhi bersama-sama variabel dependen. Hasil uji F untuk penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sumof Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	433.809	2	216.905	50.311	.000 ^b
<i>Residual</i>	418.191	97	4.311		
Total	852.000	99			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant)Total_X2, TotalX1

Menurut hasil tes, nilai yang dihitung ialah 50,311 > 3.09 (Tabel f) dan nilai signifikan ialah 0,000 < 0,05. Kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin untuk bekerja bersama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan cara ini, hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H₁ diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya, berikut ini dapat disimpulkan:

1. Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja staf PT Synthesis Project Logistics di Kota Batam.
2. Disiplin kerja memiliki dampak besar pada kinerja staf PT Synthesis Project Logistics di Kota Batam.
3. Motivasi dan disiplin semua pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja staf PT Synthesis Project Logistics di Kota Batam.

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R²) ialah 0,509 atau 50,9%. Hasil tes ini menunjukkan secara statistik bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan 50,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Managemen, For Management Researth*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ayer, J. E., & Rori, L. R. J. P. Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, 12(November), 27–46.
- Budiyanto, E. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. MSDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Logor, dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado, 3(3), 1151–1161.
- Priyatno, D. (2012). *Paham Analisis Data dengan SPSS*. (Benedicta Rini w, Ed.). YOG: Andy yogyakarta.
- Ranu, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang, (44).
- Rasima Ulfa. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur, vol.1 No., 1–10.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Kedua). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. F., Siburian, T. A., & Wau, Y. (2017). The Effect of Work Discipline , Job Satisfaction and Work Motivation Towards Teacher Organizational Commitment in Smp Negeri of Medan Kota District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR - JRME)*, 7(5), 45–54. <https://doi.org/10.9790/7388-0705014554>
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang, 1(2), 94–116.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12. Retrieved from <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/11/9>

Wibowo, Agung edy. (2012). *Aplikasian Praktis SPSS Dalam Peneliti*. (A. Djojo, Ed.) (1 (Pertama). Yogyakarta: Gava Media.