

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOLAND BATAM

Kelvin Fernando¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910058@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resource is the most valuable thing for organization in order to achieve goals, different kind of characteristic in society including in organization have an impact in achieving goal that has been set by management. This study aims to analyze the influence of the discipline and work motivation on employee performance at PT Indoland Batam. The lack of discipline and lack of motivation were the main problems in the study, data was collected through questionnaires and distributed to 103 employees who worked at PT Indoland Batam. This study used multiple linear regression statistic which include validity, reliability, and R-square Test. Result from the Study showed the coefficient of determination (R²) has a value of 0.659 which means the variable of employee performance can be explained by the variable discipline, and work motivation, of 65,9% while the remaining 34,1% is influenced by other variable that do not exist in this study.

Keywords: *Discipline; Employee Performance; Work motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah bagian krusial dari perusahaan untuk menggapai target yang diharapkan. Penggerak dari sumberdaya agar dapat diolah itulah SDM, Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku manusia di tempat kerja didalamnya. Menghadapi pasar era sekarang tentu memerlukan manusia yang berkualitas dalam bekerja ataupun sudah memenuhi syarat artinya Sumber daya kurang terampil dan kurang pengetahuan kemungkinan tidak diterima oleh pasar kerja. Hal yang memengaruhi kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kecerdasan, kemampuan, karakteristik kepribadian, tingkat pendidikan, kinerja fisik. Kualitas seperti itulah yang menjadi pemicu dalam perkembangan pesat sebuah negara apabila negara tersebut memiliki sumber daya manusia dengan kualitas seperti itu, di Indonesia sendiri kualitas tenaga kerja masih tergolong rendah ditinjau dari pola pendidikan,

serta status karyawan indonesia yang sedikit memberikan keuntungan. Sebab mayoritas masyarakat memiliki tingkat edukasi yang termasuk minim. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi Faktor Lingkungan Pengaruh dari lingkungan sekitar dapat membantu bagi individu yang sedang bekerja dalam mencapai prestasi kerja. Faktor Kemampuan dengan adanya pemahaman yang luas, fungsi kesadaran yang baik dan fisik yang sehat, dapat tercipta konsentrasi diri yang bagus. Dimana akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya dalam menggapai target organisasi. Lingkungan Kerja sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan sehingga berpengaruh terhadap diri sendiri dalam menjalankan tugasnya sehari-hari baik perseorangan maupun kelompok. Tentu akan membangkitkan motivasi dan mengikutsertakan semua Aspek sugestif dari tubuh dan pikiran pekerja dibawah

psikologi organisasi dimana karyawan bekerja. Disiplin merupakan tolak ukur apakah peran seseorang secara berkala dilaksanakan tanpa adanya pelanggaran yang signifikan. Juga salah satu bentuk pengendalian diri untuk pekerjaan dan pelaksanaan sehari-hari dapat menunjukkan keseriusan pekerjaan karyawan di perusahaan dimana pekerja yang tidak menaati aturan dapat diberikan sanksi oleh perusahaan dengan perjanjian yang telah diterapkan.

Karyawan PT Indoland Batam merupakan aset yang memiliki peranan penting dalam menggapai target perusahaan, Karena jika pekerja melaksanakan tugasnya dengan bagus maka perusahaan itu dapat berdiri dengan baik juga karena itu pekerja itu dituntut agar dapat bekerja secara profesional guna meningkatkan produktivitas PT Indoland di Kota Batam yang berlokasi di Komplek citra buana seraya 2 blok h-2, Kota Batam, Kepulauan Riau. Setiap aktivitas kerja berusaha untuk melakukan yang terbaik agar dapat mencapai kinerja yang baik, yang dapat dirasakan manfaatnya secara individu serta dirasakan juga oleh instansi yang terkait.

Berdasarkan hasil pengamatan didapatkan informasi telah terjadi penurunan kedisiplinan, hal ini bisa ditinjau dari data keterlambatan dan absensi dari PT Indoland Batam dimana terjadi tingkat keterlambatan tinggi sebanyak 72 kali, tingkat izin sebanyak 20 kali, sakit sebanyak 18 kali, dan tanpa kabar sebanyak 12 kali dalam sebulan yang dilakukan oleh karyawan, keterlambatan setelah jam makan yang telah ditentukan untuk makan siang juga sering terjadi, hal ini baiknya diperlukan pengawasan oleh pihak instansi terkait agar bisa menyelesaikan persoalan yang ada karena apabila dibiarkan terus menerus akan menjadi persoalan yang cukup serius bagi instansi terkait.

Hal ini memperlihatkan bahwa PT Indoland Batam memerlukan manajemen yang bagus untuk terus mengembangkan sumber daya

manusianya sebagai penggerak sumber daya yang handal dan juga organisasi yang baik, kinerja perlu ditingkatkan dengan berbagai metode bisa dengan ditingkatkan lagi kedisiplinan dalam perusahaan ataupun menyediakan lingkungan kerja yang bisa cocok dengan calon pegawai ataupun pegawai yang telah ada di perusahaan tersebut agar betah dan termotivasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kedisiplinan dan motivasi kerja ke variabel kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Kota batam ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Kota batam?
3. Apakah Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Kota Batam ?

KAJIAN TEORI

2.1 Kedisiplinan

Kedisiplinan didefinikasi sebagai Keadaan dimana karyawan mematuhi dan menjalani peraturan dari perusahaan agar tidak keluar dari norma dan sosial perusahaan yang berlaku baik ditulis maupun tidak. Kedisiplinan yang bagus tentu akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja meliputi hal-hal seperti hadir dan pergi dengan tepat pada waktunya, penggunaan waktu dengan efektif serta mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk perusahaan. Disiplin kerja suatu sikap sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk lisan maupun Disiplin kerja juga dapat dibidang ketersediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang tercantum ataupun tidak

tercantum. (Indriyati, 2017) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan situasi dalam menunjang pelaksanaan kewajiban berdasarkan peraturan dalam rangka menunjang kerja maksimal. Aspek dalam disiplin kerja menurut (Suwondo, 2015) ada tiga yaitu: Pegawai datang tepat waktu, Tertib dalam kantor, Teratur. ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Korektif ialah usaha menjalankan pekerja dalam menghubungkan sebuah tata tertib serta membimbing agar tetap patuh terhadap tata tertib berdasarkan aturan yang ada di tempat kerja.
2. Disiplin Preventif adalah sebuah usaha untuk membuat karyawan mematuhi serta menjalankan kaidah yang sudah ditetapkan di perusahaan.

Adapun indikator kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2012) ialah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Sanksi Hukuman
4. Ketegasan
5. Hubungan Kemanusiaan

2.2 Motivasi Kerja

Secara umum motivasi kerja bisa dipahami sebagai suatu kondisi yang mampu mendorong individual untuk lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan. salah satu faktor yang menentukan kinerja individual, kuat atau lemahnya pengaruh motivasi pada kinerja karyawan tergantung pada berapa kuantitas intensitas motivasi yang diberi. Menurut (Nur & Sjahrudin, 2019: 49) Manfaat Motivasi kerja ialah:

1. Mendukung Perilaku Pekerja
2. Bekerja menjadi nyaman dan antusias
3. Pekerjaan menjadi lebih optimal dikarenakan adanya penghasilan yang ingin di capai

Menurut (Bahri, 2017: 12) Indikator Motivasi Kerja ialah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan

4. Tanggung Jawab

5. Kesempatan

2.3 Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil output dari karyawan perusahaan dalam produktivitas dengan melakukan misi pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab dan tanggung jawab yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan output kegiatan baik secara nyata oleh karyawan yang ditampilkan searah dengan beban yang telah diserahkan kepada pekerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien terhadap output berhubungan dengan produktivitas perusahaan. Kinerja sesuai dengan konsistensi yang berhubungan dengan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai Kinerja yang baik. dalam praktiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan strategisnya oleh sebab itu, manajemen suatu organisasi harus mengubah bagaimana caranya agar pegawai/karyawan memiliki kompetensi dan para manajer mampu membuat rencana strategis yang logis secara mandiri. Menurut (Nurchayani, 2018) Kinerja ialah banyaknya karyawan yang berkontribusi ke tempat kerja dalam kuantitas dan kualitas hasil kerja, waktu, absensi diperusahaan dan kemampuan berkerja sama dalam kinerja komparasi perolehan yang diraih menggunakan peran dan tenaga kerja disatuan waktu (lazimnya per jam untuk pencapaian hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang diraih pegawai di periode dia menjalankan kewajiban berdasarkan amanah yang telah diberikan. Manfaat penilaian kerja untuk perusahaan menurut (Hanggraeni, 2012) yaitu:

1. Dasar untuk pembatasan pertimbangan alokasi gaji
2. Membuktikan program seleksi dan pengembangan
3. Memberikan tanggapan atau respon kepada pegawai untuk perkembangan

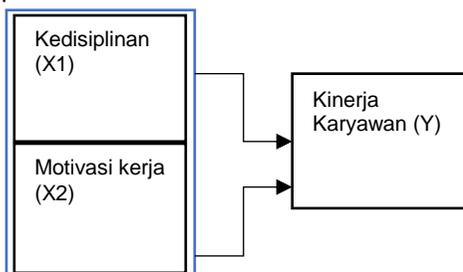
4. Mencari tahu kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan
5. Membuat keputusan dalam pengaturan dan pengarahan Sumber daya seperti transfer, pemecatan dan promosi.

Ada unsur dalam penilaian kinerja agar dapat diketahui manfaat penilaian berikut unsur penilaian kerja menurut (Wartono, 2017) ialah :

1. Team work, evaluasi kemauan pekerja ikut serta dan berkolaborasi dengan pekerja lain agar dapat menghasilkan yang terbaik.
2. Prestasi, Evaluasi output tugas dalam kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan pekerja yang patut diapresiasi.
3. Responsibilitas, Evaluasi pegawai dalam bertanggung jawab dalam keputusan yang dia ambil, hasil kerjanya, alat maupun infrastruktur yang dipakai dan tingkah laku kerja.
4. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan beragam bagian dalam menyusun kebijaksanaan pada situasi manajemen.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan latar belakang masalah serta teori yang dijelaskan diatas, Kedisiplinan oleh perusahaan yang bagus dan Motivasi kerja dari pihak perusahaan yang baik mampu menaikkan kinerja pegawai, berikut kerangka pemikiran untuk penelitian:



(Sumber: Data penelitian,2020)

Menurut (Kasmir, 2016) indikator untuk kinerja karyawan ialah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Tanggung jawab karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan berdasarkan jurnal penelitian (Ajimat, 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan Dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai mampu memperkuat variabel penelitian yang ada di studi ini. Variabel X_1 di penelitian ialah Kedisiplinan, Motivasi kerja sebagai X_2 , variabel Y yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan variabel X_1 serta X_2 memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang ada dipenelitian berdasarkan kerangka pemikiran diatas ialah:

1. H1: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indoland Batam
2. H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam
3. H3: Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, Analisa deskriptif ialah alat yang dipakai untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data yang dikumpul apa adanya. bagian dalam analisis deskriptif ialah data disajikan menggunakan grafik, diagram,tabel, perhitungan rata-rata serta persentase yang diolah dan dianalisis juga ditarik kesimpulannya, studi ini memakai desain penelitian kausalitas. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik digunakan di penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Skala pengukuran yang dipakai di penelitian ialah skala *likert* dengan kriteria sangat tidak setuju (1),tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju(4), dan sangat setuju (5) (Sugiyono, 2012). Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian merupakan penetapan objek oleh peneliti agar dipahami bahan yang berkaitan dengan hal bersangkutan, lalu diambil kesimpulannya. Peneliti memakai dua bentuk variabel pada penelitian, variabel bebas dan terikat. Variabel bebas di

penelitian ini ialah Kedisiplinan dan Motivasi kerja lalu variabel bebas yang dipakai yaitu kinerja karyawan.

Metode analisis data yang dipakai di penelitian ialah (1) Uji kualitas data yang meliputi: Uji reliabilitas dan validitas; (2) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas. (3) Uji pengaruh yang meliputi: uji koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Penelitian ini mempunyai populasi 103 karyawan pada PT Indoland Batam, maka penulis mengambil teknik sampel jenuh untuk mewakili seluruh populasi agar dijadikan responden untuk hasil kuesioner.

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT Indoland di Kota Batam yang berlokasi di Komplek citra buana seraya 2 blok h-2, Kota Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ialah hasil uji dari data kuesioner yang telah diisi responden yang telah diolah menggunakan alat spss versi 25:

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas pada Kedisiplinan

Variabel	Pernyataan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kedisiplinan	X _{1.1}	,438	0.193	Valid
	X _{1.2}	,555		
	X _{1.3}	,528		
	X _{1.4}	,611		
	X _{1.5}	,448		
	X _{1.6}	,408		
	X _{1.7}	,672		
	X _{1.8}	.576		
	X _{1.9}	.686		
	X _{1.10}	.403		

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi kerja	X _{2.1}	,377	0.193	Valid
	X _{2.2}	,630		
	X _{2.3}	,626		
	X _{2.4}	,596		
	X _{2.5}	,472		
	X _{2.6}	,375		
	X _{2.7}	,717		
	X _{2.8}	,525		
	X _{2.9}	,497		
	X _{2.10}	,508		

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y ₁	,377	0.193	Valid
	Y ₂	,656		
	Y ₃	,714		
	Y ₄	,679		
	Y ₅	,482		
	Y ₆	,408		
	Y ₇	,582		
	Y ₈	,605		
	Y ₉	,702		
	Y ₁₀	,509		

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Perolehan uji validitas variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) yang ada di tabel 1, karena seluruh pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,193 data dinyatakan valid.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Kedisiplinan	.719	10	Valid
Motivasi Kerja	.716	10	
Kinerja Karyawan	.759	10	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Hasil uji reliabilitas membuktikan nilai Cronbach's Alpha di X1 berjumlah 0,719, berikutnya nilai Cronbach's Alpha di X2 berjumlah 0,716, lebih lanjutnya Cronbach's Alpha di Y berjumlah 0,759.

Nilai berada di interval 0,60–0,799 yang mempunyai taraf tinggi, oleh karena itu semua pernyataan dinyatakan reliabel dikarenakan keseluruhan memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60.

4.3 Hasil Uji Normalitas

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

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		122
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,03109549
	<i>Absolute</i>	.050
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.039
<i>Test Statistic</i>		.061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Liliefors signification correction*

d. *This is a lower bound of the true significance*

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 3, bisa dilihat angka probability sig (2 tailed) variabel kedisiplinan, Motivasi kerja dan kinerja karyawan berjumlah 0,200, membuktikan nilai terdistribusi normal sebab lebih

tinggi dari signifikansi alpha 0,05. berarti, keseluruhan variabel tersebut sudah melengkapi kualifikasi pada pengujian menggunakan teknik regresi linear berganda.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kedisiplinan	.819	1.221
Motivasi Kerja	.819	1.221

Variable Dependent: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 4, kesimpulan yang dapat ditarik yaitu tidak adanya gejala multikolinearitas antara variabel, variabel kedisiplinan dan motivasi kerja dengan perolehan nilai VIF 1.221 dan nilai

tolerance .819 dan karenakan nilai VIF variabel lebih sedikit dari 10 dan nilai tolerance variabel yang lebih besar dari 0.10

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Model</i>	Coefficients^a				
	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5.670	1.618		3.476	.001
Kedisiplinan	-.037	.041	-.097	-.893	.374
Motivasi Kerja	-.053	.040	-.143	-1.323	.189

Variabel dependent: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Dilihat dari Tabel 5, nilai sig. dari kedua variabel lebih tinggi dari 0.05, variabel Kedisiplinan mendapatkan nilai .374 dan Motivasi kerja mendapatkan

nilai sebesar 0.189 yang berarti lebih besar dari 005, Kesimpulannya tidak terjadi gejala heterokedasitisitas di model regresi didalam penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10.536	2.781		3.789	.000
Kedisiplinan	.171	.070	.179	2.433	.003
Motivasi kerja	.603	.069	.648	8.761	.000

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

a. Variable dependent: Kinerja Karyawan

Bentuk persamaan untuk hasil output yang telah dipaparkan adalah:

$$Y = 10,536 + 0,171X_1 + 0,603X_2$$

1. Konstan = 10,106

Konstant mempunyai nilai sebesar 10,536 nilai tersebut memperlihatkan jika angka variabel bebas memiliki nilai 0 berarti angka variabel dependent = 10,106 yang menjadi gambaran tingkat kinerja karyawan apabila nilai dari kedisiplinan dan motivasi kerja=0.

2. Kedisiplinan (X₁) = 0,171

Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan mempunyai angka sebanyak 0,171, memperlihatkan Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif

kepada kinerja karyawan. jika Kedisiplinan menghadapi peningkatan sebesar 1% lalu variabel yang lain asumsikan tetap, jadi pada kinerja karyawan akan naik sebanyak 17,1%.

3. Motivasi kerja (X₂) = 0,603

Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan mempunyai angka sebanyak 0,568, membuktikan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan. jika Kedisiplinan menghadapi peningkatan sebesar 1% lalu variabel yang lain asumsikan tetap, jadi pada kinerja karyawan akan naik sebanyak 60,3%.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.659	.542	2.977

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi kerja

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari data tabel 7, dapat kesimpulan nilai R Square = 0,659 artinya kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh ke kinerja

karyawan sebanyak 65,9% dan 34,1% dipengaruhi variabel lain yang tiada dibahas dipenelitian ini.

4.8 Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.536	2.781		3.789	.000
Kedisiplinan	.171	.070	.179	2.433	.003
Motivasi	.603	.069	.648	8.761	.000

a. Variable Dependent: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

1. Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} yang didapatkan variabel Kedisiplinan sebanyak (2,433) serta nilai t_{tabel} sebesar (1,98373), lalu didapatkan angka signifikansi sebanyak 0,002. Sesuai syarat di Uji T yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti, Kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} yang didapatkan variabel kedisiplinan sebanyak (8,761) dan nilai t_{tabel} sebanyak (1,98373), lalu didapatkan angka signifikansi sebanyak 0,000. Sesuai syarat di uji T yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. berarti, Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

4.9 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1089.591	2	544.795	61.472	.000 ^b
Residual	886.254	100	8.863		
Total	1975.845	102			

a. Variable Dependent: Kinerja Karyawan

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

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Tabel 9 memperlihatkan nilai F_{hitung} sebanyak (61,472) dan angka F_{tabel} sebesar (3,09), lalu didapatkan angka signifikansi sebanyak 0,000. syarat di uji F ialah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan angka sig <

0,05 berarti H_o ditolak dan H_a diterima. berarti Kedisiplinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.10 Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} yang didapatkan variabel Kedisiplinan sebanyak (2,433) serta nilai t_{tabel} senilai (1,98373), lalu didapatkan angka signifikansi senilai 0,002. Sesuai syarat di uji T jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} yang didapatkan variabel Motivasi kerja sebanyak (8,761) dan nilai t_{tabel}

sebanyak (1,98373), lalu didapatkan angka signifikansi sebanyak 0,000. Sesuai syarat di uji T jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig < 0,05 jadi H_o ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} sebanyak (61,472) dan angka F_{tabel} senilai (3,09), lalu didapatkan angka signifikansi sebanyak 0,000. Sesuai syarat di uji F jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05, berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan bahasan yang telah dipaparkan di bab-bab sebelumnya dan analisis sebelumnya, jadi kesimpulan penelitian ialah:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoland Batam dengan perolehan Nilai t_{hitung} yang didapatkan variabel Kedisiplinan sebanyak (2.433) serta nilai t_{tabel} sebanyak (1.98373).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di PT Indoland Batam dengan perolehan Nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan sebanyak (8,761) dan nilai t_{tabel} sebanyak (1.98373).

3. Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoland Batam dengan perolehan nilai F_{hitung} sebanyak (61,472) dan nilai F_{tabel} sebanyak (3,09), lalu didapatkan nilai signifikansi sebanyak 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. N. (2018). Lingkungan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(1), 128–131.
- Hanggraeni, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. 1(2), 12.
- Ismunandar, M. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Work Environment And Discipline Of Work On Performance Of Employees). 2(3), 27–36.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Nurchayani, N. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Bmaj: Business Management Analysis Journal, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V1i1.2639>
- Shanty. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Pp. 103–120). Pp. 103–120. Palembang.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/Jmk.17.2.135>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, 4(2), 41–55.