

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA

Sofia Laura Damanik¹, Heryenzus²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910345@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Economic globalization requires the business world as one of the economic actors to improve in the face of increasingly fierce competition. In order to compete in order to maintain the existence of the business, the company must be able to utilize its resources in order to achieve results effectively and efficiently. That studies aims are determining the effected of work motivation and work discipline on employee performance at PT Giken Precision Indonesia. Data collection techniques by distributing questionnaires to 111 employes of PT Giken Precision Indonesia. The results of this studies indicated that work motivation (X1), work discipline (X2) partially and simultaneously significant effect on employee performance (Y). The results of the coefficient of determining testing showed that work motivation (X1), work discipline (X2) affect employee performance (Y) by 87.6 percent, while the remaining 12.4 percent is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance; Work Discipline; and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Kini perekonomian menuntut dunia usaha sebagai pelaku dibidang ekonomi demi membenahkan diri dikarenakan makin ketatnya perkompetisian. Supaya bisa berkompetisi didalam menjaga keeksistensian usahanya, maka perusahaan diharuskan agar bisa memanfaatkan kekayaan miliknya dengan maksud supaya bisa memperoleh. Pekerja ialah aset utama disuatu perusahaan yang berperan begitu besar didalam pengupayaan memenuhi tujuannya. Peranan pekerja ini tumbuh kembang sejalan dengan berkembangnya organisasinya, wawasan dan kecanggihan teknologi. Pekerja berperan didalam penentuan dikarenakan hebatnya teknologi yang dipergunakan tanpa sedikitpun dukungan oleh manusianya sebagai pelaksana pelayanannya, tidak mempunya memproduksi output yang relevan dengan tingginya tingkatan keefisienan. Sebab itu tumbuh kembangnya pekerja

didalam perusahaan sangatlah penting, dikarenakan adanya motivasi.

Motivasi menjadi aktivitas yang mengikutsertakan, mendistribusikan, serta menjaga tingkah laku manusia. Motivasi dijadikan subyek terpenting bagi pimpinan dikarenakan pimpinan bekerja dengan individu lainnya. Sebab itu jika pegawainya bermotivasi yang begitu tinggi, pastinya berkinerja tinggi pula. Adanya aspek yang memengaruhi kinerja yakni motivasi, dimana motivasi yakni keadaan yang mendorong individu didalam meraih tujuannya ataupun menggapai keinginannya.

Kedisiplinan juga memengaruhi kinerja karyawannya. Disiplin kerja jugalah memerlukan perhatian. Baiknya kedisiplinan menandakan begitu besar tanggungjawabnya individu atas tugas yang dilimpahkan padanya. Hal ini memotivasi semangat saat bekerja, dan tercapai tujuannya. Sebabnya tiap pimpinan berusaha supaya pekerjanya berdisiplin. Efektifnya pimpinan saat memimpin, jika pekerjanya berdisiplin

tinggi. Berhasilnya perusahaan terpengaruhi oleh kinerja karyawannya ataupun perolehan pencapaian pekerjaannya didalam mengerjakan tugasnya relevan dengan tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya. Karyawan menjadi daya terpenting untuk perusahaan, dikarenakan berbakat, bertenaga, dan berkreativitas yang begitu dibutuhkan oleh Bagi tiap karyawannya selain dituntuti berpengetahuan, berketerampilan, serta berkemampuan, juga diharuskan berpengalaman, bermotivasi, berdisiplin diri, dan bersemangat tinggi agar meraih tujuannya. Makanya tiap pimpinan supaya selalulah berupaya agar pekerjaannya berdisiplin tinggi. Efektifnya pimpinannya apabila pekerjaannya mengantongi kedisiplinan yang tinggi (Arda, 2017: 50).

Kinerja diartikan sebagai perolehan hasil bekerja, yakni memadankan hasilnya bekerja berbentuk kenyataan dengan penetapan standar kerjanya. Tiap lembaga pemerintahan ataupun swasta pastinya akan memaksimalkan kinerjanya pegainya demi bisa meraih tujuannya (Istiani, 2017). Didalam meraihnya targetnya yang sudah dicanangkan, pekerja diharuskan mengutamakan kepentingan dan puasanya pelanggan dengan memerikan terbaiknya pelayanan, berdisiplin tinggi, melangsungkan aktivitas kerja sebaik dan berinovatif. Motivasi diupayakan sebagai penggerak yang melahirkan rasa penuh semangat saat bekerja pada keseluruhan pekerjaannya supaya bisa bekerja dengan bersama-sama, seefektif mungkin dan berintegrasi dengan keseluruhan pengupayaan didalam menggapai kepuasannya.

Motivasi dan kinerja menjadi dua aspek tidak bisa terpisahkan satu sama lain. Prestasinya para pekerja bisa menurun jika tidak termotivasi didalam melangsungkan pekerjaannya. Kedisiplinan pekerja tentunya akan

melancarkan didalam pencapaian tujuannya, sedangkan rendahnya kedisiplinan tentunya menghambat didalam meraih tujuannya. Makanya kedisiplinan bekerja perlulah dijalankan, dengan adanya aturan yang diwajibkan untuk diikuti serta dipatuhi oleh keseluruhan bagian didalam perusahaan itu.

PT Giken Precision Indonesia bergerak dibidang manufaktur. Giken Sakata (S) Limited telah didirikan pada tahun 1979, kemudian perusahaan bergeser dari Jepang ke Singapura pada tahun 1992 dan mendaftarkan dirinya di Bursa Efek Singapura ditahun 1993. Sekarang perusahaan beroperasi dan berkembang di China, Singapura dan Indonesia. Perusahaan ini memulai bisnis dari mekanisme pemasangan dan ketelitian, kemudian memerlukan membentuk *plastic injection* dan PCBA (*Printed Circuit Board Assembly*). Sejak tahun 1994 Giken Precision Indonesia mempunyai satu tujuan yaitu untuk membangun "*One Stop Solution*". PT Giken Precision Indonesia menjalankan usaha terkait produksi barang elektronik. Giken selalu mencoba menambah nilai baru untuk memperbesar konsumen.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Pemasalahan terkait motivasi didalam penelitian ini yakni cukup banyaknya pekerja tidak bisa menuntaskan pekerjaannya relevan dengan ketetapan waktunya. Minimnya motivasi didalam diri pekerja hingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai waktunya. Karyawan kurang mendapatkan penghargaan yang sebanding dengan kontribusi yang karyawan berikan. Maka hal ini berakibat pada kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia yakni hadirnya permasalahan didalam pencapaian targetnya. Berikut data capaian targetnya PT Giken Precision Indonesia bulan Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021.

Tabel 1. Data capaian target PT Giken Precision Indonesia bulan Oktober 2020 s/d Maret 2021

Bulan	Target	Realisasi
Oktober 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.15.843.234.587,-
November 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.768.941.297,-
Desember 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.291.843.671,-
Januari 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.311.735.367,-
Februari 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.165.844.981,-
Maret 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.024.694.214,-

(Sumber: PT Giken Precision Indonesia, 2021)

Berdasarkan dari tabel 1. terlampir per bulannya terjadinya penurunan perolehan target perusahaan. Pada bulan Oktober 2020 perusahaan bisa mencapai target yang sudah ditentukan, sedangkan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Maret 2021 terjadinya penurunan pencapaian target sehingga target tidak dapat dicapai sesuai sasaran yang ditetapkan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Pemasalahan terkait disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan karyawan PT Giken

Precision Indonesia masih sangat kurang, dimana setiap bulannya selalu ada karyawan yang datang terlambat, izin ataupun sakit yang makin bertambah dan meningkat. Berdasarkan hasil observasi pada PT Giken Precision Indonesia dalam enam bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Permasalahannya pada kedisiplinan bekerja tergambar didata absensinya karyawan PT Giken Precision Indonesia untuk periode bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Maret 2021 berikut.

Tabel 1. Data Absensi PT Giken Precision Indonesia Tahun 2020 – 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat %	Izin %	Sakit %	Total %
Okt '20	115	25	23.67	1.05	0.52	25.24
Nov '20	115	26	22.68	2.45	0.68	25.81
Des '20	115	20	24.11	2.11	0.44	26.66
Jan '21	115	26	22.32	0.89	0.76	23.97
Feb '21	115	23	19.89	1.09	0.62	21.60
Mar '21	115	26	21.63	1.16	1.04	23.83

(Sumber: PT Giken Precision Indonesia, 2021)

Bisa diamati disiplinnya karyawannya tentunya kurang, dimana tiap bulan pastinya adanya yang terlambat, izin maupun sakit yang kian naik. Bisa diamatinya kedatangan terlambatnya paling tinggi terjadi dibulan Des '20 yakni 26,66% yang menandakan begitu minimnya kedisiplinan karyawannya dikarenakan cukup banyaknya karyawan yang terlambat. Masalah ini tentunya memerlukan efek pada kinerjanya, harusnya pentargetan pekerjaan bisa ditampungkan didalam kurun waktu yang singkat, tentunya tertunda dikarenakan karyawan yang tak masuk kerja hingga

memperlambat prosesi bekerja. Alasannya terlambatnya pekerja misalnya terlambat bangun, mengurus keluarganya, mendapati kemacetan di jalan, mogok, cuaca tidak bersahabat, dan lain-lain. Itu semua dikarenakan minimnya rasa siap untuk bekerja, tentunya membawa efek yakni merosotnya kinerjanya. Tentunya perusahaan merugi dikarenakan sasarannya tidak bisa diraih.

Berdasar penguraian yang sudah dijabarkan, penulis ingin meneliti terkait "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia".

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi yakni rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai keseluruhan keinginannya (Herman, 2017). Motivasi ialah stimulus yang memobilisasi individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Hikmah & Sherlie, 2020). Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaannya saat beraktivitas (Aini & Simanjuntak, 2020). Motivasi ialah perilaku serta penilaian yang memengaruhi seseorang agar bisa teraihnya tujuannya (Lestari, 2017). Motivasi yakni perasaan didalam diri yang mengakibatkan orang itu menuntaskan pekerjaannya didalam suasana kesenangan hingga cepatnya dan puasnya saat bekerja (Siregar, 2019).

Disimpulkan motivasi yang yakni perwujudan pekerja disaat menuntaskan tugasnya yang dilimpahkan padanya yang bisa menciptakan tanggungjawab hingga bisa memaksimalkan kreativitasan karyawannya.

Beberapa indikator yang memengaruhi motivasi (Heryenzus & Laia, 2018) yakni:

1. Kebutuhan Fisiologisnya
2. Kebutuhan Rasa Amannya
3. Kebutuhan Sosialnya
4. Kebutuhan Pengharganya
5. Kebutuhan Aktualisasi Dirinya

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni sifat individu disaat seriusnya belajar sesuatu, mematuhi aturan yang ada serta melakukan pekerjaan relevan dengan pendeskripsian pekerjaannya dengan tidak sama sekali melanggar prosedural bekerja (Suali, 2017). Disiplin kerja yakni peralatan manajer untuk berbicara dengan karyawan supaya bersedia dengan tujuan memperbaiki perilaku serta memaksimalkan kesadaran demi menaati aturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja perusahaan. Saat tingginya tingkatan disiplin kerja, diharapkan

karyawan bekerja lebih baik agar daya produksi perusahaan meningkat (Kristanti & Lestari, 2019).

Disimpulkan disiplin kerja yakni sikap yang menuruti peraturan diorganisasinya, dan dikenai sanksi untuk yang tidak menjalankan aturannya.

Indikator disiplin kerja (Shinta & Siagian, 2020: 340) yakni aturan:

1. Jam saat masuk, saat pulang, dan beristirahat.
2. Berpakaian dan tingkah lakunya disaat bekerja.
3. Rangkaian kegiatan disaat bekerja yang terhubung dengan bagian lainnya.
4. Boleh tidaknya melakukan sesuatu diarea kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah seberapa besarnya pekerja ikutserta untuk perusahaannya mencakup jumlahnya, bobotnya, waktunya, kehadirannya diarea kerja dan bekerjasama (Hilmawan, 2019: 168). Kinerja yakni pencapaian seseorang didalam organisasinya, relevan dengan tugasnya dan peranannya, berupaya meraih misi organisasi sesuai norma dan etika yang berlaku (Sinamela: 2016: 481).

Kinerja yakni capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya (Syafitri & Wasiman, 2020: 109). Kinerja ialah hasil organisasinya yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Sujatmiko & Realize, 2018: 245). Kinerja ialah pengevaluasian pekerjaan diperusahaan dengan maksud menyelesaikan pekerjaan pokoknya sesuai aturan (Shinta & Siagian, 2020: 340).

Disimpulkan kinerja karyawan dijadikan aspek yang memengaruhi berhasil tidaknya perusahaan disaat menuntaskan misinya.

Indikator kinerja (Syafitri & Wasiman, 2020: 109) yakni:

1. Kualitas pekerjaannya
2. Akurasi waktunya
3. Inisiatifnya
4. Keahliannya
5. Komunikasinya

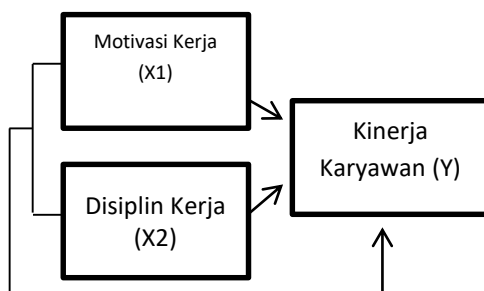
2.4 Penelitian Terdahulu

Uraian penelitian terdahulunya yang relevan dengan judul ialah:

1. (Aini & Simanjuntak, 2020) berjudul Pengaruh Motivasi Kerjanya dan Kedisiplinannya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Hi-Precision Engineering. Hasilnya Motivasi dan kedisiplinannya memengaruhi kinerja karyawannya.
2. (Hikmah & Sherlie, 2020) berjudul Pengaruh Motivasinya, Disiplin Kerjanya dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Batam. Hasilnya ketiganya memengaruhi kinerja karyawannya.
3. (Kristanti & Lestari, 2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya. Hasilnya secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja karyawannya.
4. (Heryenzus & Laia, 2018) berjudul Kompensasinya dan motivasinya terhadap kepuasan kerjanya dan kinerja karyawannya PT BNI Cabang Batam. Hasilnya Kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kepuasan kerjanya dan kinerja karyawannya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikirannya yakni:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2021)

5.1 Hipotesis

Jabaran hipotesa penelitian ini yakni:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

H3: Diduga motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desainnya ini memilih pada variabel yang akan diangkatkan dipenelitian dimana X1 yakni motivasi kerja, X2 yakni disiplin kerja dan Y yakni kinerja karyawan. Peneliti bermaksud ingin mengevaluasi pengaruhnya motivasi kerjanya dan disiplin kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya PT Giken Precision Indonesia.

Jenis penelitian berpedoman serta tahapan didalam proses penelitian sebagai acuannya dengan maksud memaksimalkan teknik tertentu (Sujarweni, 2015: 71). Metodenya kuantitatif yakni mendefinisikan penyebab serta akibatnya didalam mengolah data, penelitiannya ini survei, penulias mendefinisikan terkait pengaruh motivasi kerjanya dan disiplin kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Giken Precision Indonesia.

Penelitian ini bersifat replikasi yakni ditekiti ulang dari beberapa penelitian terdahulu namun dengan lokasi, variabel, dan obyek yang berbeda. Populasi didalam penelitian ini ialah 152 karyawan PT Giken Precision Indonesia. Sampel penelitian ini menggarap teknik *nonprobability sampling* dengan sampelnya 111 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pofil Responden

Membagikan kuesioner bagi peneliti untuk menghasilkan data penelitian kepada karyawan PT Giken Precision Indonesia. Banyaknya kuesioner yang didapatkan sesuai dengan jumlah kuesioner yang dibagikan yaitu berjumlah 111 buah.

kuesioner yang sudah diisi dan dikumpulkan, peneliti mendapatkan data profil responden berdasar jenis kelaminnya, usianya, pendidikan terakhirnya dan lamanya bekerja. Hal ini berfungsi untuk memberikan keterangan atas profil responden yang

diambil peneliti sebagai sampel.

4.2 Hasil Uji Validitas

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dinyatakan valid, sebaliknya dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item	(r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.588	.185	Valid
X1.2	.580	.185	Valid
X1.3	.656	.185	Valid
X1.4	.397	.185	Valid
X1.5	.645	.185	Valid
X1.6	.587	.185	Valid
X1.7	.541	.185	Valid
X1.8	.297	.185	Valid
X1.9	.386	.185	Valid
X1.10	.343	.185	Valid

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	(r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	.306	.185	Valid
X2.2	.286	.185	Valid
X2.3	.487	.185	Valid
X2.4	.812	.185	Valid
X2.5	.908	.185	Valid
X2.6	.908	.185	Valid
X2.7	.654	.185	Valid
X2.8	.908	.185	Valid

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	(r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	.859	.185	Valid
Y.2	.843	.185	Valid
Y.3	.859	.185	Valid
Y.4	.466	.185	Valid
Y.5	.849	.185	Valid
Y.6	.797	.185	Valid
Y.7	.768	.185	Valid
Y.8	.440	.185	Valid
Y.9	.862	.185	Valid
Y.10	.786	.185	Valid

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Sesuai perolehan diatas, setelah melalui pengujian validitas data, peneliti melihat untuk keseluruhan pernyataan yang dipergunakan didalam pengukuran motivasi kerjanya, disiplin kerjanya dan

kinerja karyawannya memperlihatkan hasil melebihi r tabel yakni 0,185. Maka keseluruhan pernyataan untuk kuesioner dinyatakan valid.

4.3 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4. Reliability Statistics

Variabel	a	Kriteria	Ket
Motivasi Kerja	.672		
Disiplin Kerja	.822	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	.916		

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Setelah melalui pengujian realibilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* tiap variabel dalam pengujiannya sudah melebihi 0,60. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan secara berturut-turut yakni 0,672, 0,822, 0,916. Maka, data yang diuji reliabel dan bisa dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Ustd. Res.
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Me	.0000000
	Std. Dev	2.40964053
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.031
	Negative	-.037
Test Statistic		.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Diuji ini disebutkan berdistribusi tidak normal jika perolehan sig < 0,05 dan data sesuai tabel 5. perolehan signya yakni 0,200 dan nilai itu berada melebihi 0,05 dan data dinyatakan tergolong normal.

4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Ket	
	Tolerance	VIF		
1	Motivasi Kerja	.544	1.837	Tidak Terjadi
	Disiplin Kerja	.544	1.837	Multikolinearitas

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 6. antara variabel tidak terjadinya multikolinearitas dikarenakan perolehan VIF untuk motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 1.837. Perolehan *tolerance* keseluruhan variabel > 0,10, yakni kompensasi dan motivasi yakni 0,544.

4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-6.929	2.266	-3.057	.003	
	Motivasi Kerja	.366	.078	.243	4.670	.000
	Disiplin Kerja	1.045	.074	.735	14.129	.000

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Berdasar perolehan, data tak mengalami gejala heteroskedastisitas karena besaran signifikansinya motivasi

kerja dan disiplin kerja yakni 0,000 yang mana nilainya < 0,05.

4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Ustd. Coeff	Std. Coeff	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					B	Std. Error
1 (Constant)	-6.929	2.266	-3.057	.003		
Motivasi_Kerja	.366	.078	.243	.000	.544	1.837
Disiplin_Kerja	1.045	.074	.735	.000	.544	1.837

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Analisis regresi linear berganda secara individual yang berguna untuk menentukan besaran nilai variabel dari persamaan regresinya, bisa diidentifikasi berikut :

1. Konstanta bernilai - 6,929. Jika Motivasi Kerjanya, dan Disiplin Kerjanya nilainya nol, maka Kinerja Karyawannya bernilai - 6,929. Artinya jika Kinerja Karyawannya bernilai - 6,929 artinya tidak ada penambahan

pada Motivasi Kerjanya dan Disiplin Kerjanya.

2. Motivasi Kerja bernilai 0,366 atau 36,6% berarti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawannya. Jika naik 1% maka Kinerja Karyawan juga naik 0,366.
3. Disiplin Kerja bernilai 1,045 atau 100,4% berarti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawannya. Jika naik 1% maka Kinerja Karyawannya juga naik 1,045.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Hasil Rsquare

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	.917 ^a	.841	.838	2.432

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 9. perolehan *R Square*nya yakni 0,841 (84,1%). Artinya kemampuan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja saat mendeskripsikan perubahan

Kinerja Karyawan yakni 84,1% sisanya 15,9% dideskripsikan oleh variabel lainnya diluar model regresi yang dianalisis.

4.9 Hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji-t

Model	Ustd. Coeff		Std. Coef Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-6.929	2.266		-3.057	.003
Motivasi Kerja	.366	.078	.243	4.670	.000
Disiplin Kerja	1.045	.074	.735	14.129	.000

(Sumber: SPSS 25, 2021)

1. Motivasi Kerja dengan t hitung 4,670 > t tabel 1,982 dan signya 0,000 < 0,05 disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Disiplin Kerja dengan t hitung 14,129 > t tabel 1,982 dan signya 0,000 < 0,05 disimpulkan secara parsial

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan.

4.10 Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Meansquare	F	Sig.
1 Regression	3373.155	2	1686.578	285.189	.000 ^b
Residual	638.700	108	5.914		
Total	4011.856	110			

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Relevan tabel 11. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja memperoleh F hitung 285.189 > F tabel 3,05 dengan signya 0,000. Artinya secara simultan Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.10 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan signya 0,000 < 0,05 membuktikan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawannya. Koefisien motivasi kerja dinyatakan positif karna adanya hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya serupa (Hikmah & Sherlie, 2020) yang menunjukkan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan signya 0,000 < 0,05 membuktikan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya. Koefisien disiplin kerja dinyatakan positif karna adanya hubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya serupa (Kristanti & Lestari, 2019) yang menunjukkan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F dengan signifikansinya 0,000 dan F hitungnya 285.189. Hasilnya serupa (Aini & Simanjuntak, 2020) bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawannya.

SIMPULAN

Setelah menganalisa dan selesai melakukan pengujian data, maka bisa disimpulkan:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerjanya dan Kedisiplinannya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Hi-Precision Engineering. *Journal of Economic and Accountings*, 1(2), 47–58.
- Fahrudin, R. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusianya*. Mitra Kencana Media.
- Br.Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerjanya dan Komunikasinya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Sekar Mulya Abdi Medan. *AJIE - Asians Journal of Inovation and Entepreunership*, 3(2), 131–140.
- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensinya dan Motivasinya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Torindo Batam. *Jurnal Illmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(2), 231585a.

- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasinya Dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Dengan Kepuasan Karyawannya Sebagai Variabel Intervening Pada BNI Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12.
<https://doi.org/10.338884/jimupb.v6i2.6744>
- Hikmah, & Sherli. (2020). *Pengaruh Motivasinya, Disiplin Kerjanya dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Benwin Batam*. 5(1), 755–765.
- Hilmawan, I. (2019). *Pengaruh disiplin kerjanya, motivasi kerjanya dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya pada PT Buana Centre Sakarsa cilegon Banten*. 3, 168–178.
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerjanya, Disiplin Kerjanya Dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Pekeja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Depok. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 59–68.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Busines*.