

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM TEKNOLOGI GAS

Zakaria¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910249@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In a company, human resources are used as a position that has an important role because in the process of achieving targets it will directly involve them. In this study, to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Batam Teknologi Gas. The work target level of PT Batam Teknologi Gas' employees has decreased, this is evidenced by the lack of motivation from employees. The existing data collection every month in 2020, the realization of the target every month is still not able to achieve the work target perfectly. Work motivation for employees, there are several problems that exist in the company such as in terms of performance for employees who work less in accordance with what is desired, such as in terms of the level of work discipline of employees who work inappropriately such as not being on time according to the hours that have been set specify. PT Batam Teknologi Gas has a population of 212 employees used simple random sampling technique which is a sample of 139 employees. Based on the test results, it is stated that motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Basis yang ada pada perusahaan dikenal sebagai sumber daya manusia karena akan secara langsung membawa pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari seluruh individu yang berperan dalam perusahaan dan perlu diposisikan sesuai dengan posisi yang sesuai dengan individu tersebut. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia dijadikan sebagai posisi yang memiliki peran penting karena dalam proses pencapaian target akan secara langsung melibatkannya.

Sumber daya yang ada pada perusahaan akan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas produk dan jasa perusahaan sehingga perlu aksi untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan. Perusahaan tidak berpanduan pada dengan modal, mesin,

bakuan yang digunakan melainkan manusia yang dijadikan sebagai faktor pendukung. Komitmen kami untuk memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan kami melalui motivasi. Motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

(Nurmayanti & Narlan, 2020:430) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak perilaku karyawan. Pembentukan motif motivasi sangat kompleks, serumit pengembangan pada perilaku individu. Pernyataan ini juga dikuatkan oleh (Tamarindang *et al.*, 2017:1620) Motivasi kerja merupakan keinginan kerja yang muncul dikarenakan memiliki suatu rasa ingin pada diri karyawan untuk menghasilkan integritas secara menyeluruh, pengaruh lingkungan sekitar dalam segi fisik yang di mana dorongan tersebut akan

mempengaruhi seluruh perjalanan yang dijalankan.

Agar kinerja pegawai dapat berfungsi secara efektif, faktor-faktor tersebut tidak hanya didukung oleh motivasi, tetapi juga oleh kedisiplinan dalam bekerja yang tepat. Suatu perjalanan dalam melakukan modifikasi dan menjatuhkan hukuman jika melanggarnya dikenal sebagai disiplin. Disiplin adalah suatu latihan atau pengendalian diri secara teratur yang menunjukkan tingkat kekerabatan dalam suatu organisasi.

(Hakim & Alhakim, 2020:25) mengkaji bahwa suatu perusahaan pasti memiliki suatu prosedur yang dijalankan demi terciptanya suasana dimana individu merasa segan apabila tidak menjalankan aturan yang ada atau merasa tidak enak apabila melanggarnya sehingga individu akan tetap bijak dan memperbaiki dirinya dalam menjalankan pekerjaan. Misalnya kasus dalam pekerja yang sering tidak tepat waktu kerjanya, menyuekan prosedur-prosedur yang dimiliki perusahaan, menyuekan detail yang perlu diperhatikan dalam bekerja, berperilaku kasar kepada pelanggan, atau berperilaku tidak pantas.

Dalam hal ini PT Batam Teknologi Gas atau memiliki nama lain yaitu BTG. Pada perusahaan ini bersifat pada bidang yang menyediakan gas-gas industri dengan sertifikat ISO-9001. Perusahaan sudah didirikan sejak 1996 dengan nama PT Batam Tata Indah dan melakukan perubahan menjadi BTG sejak 2004. Sejak tahun 2004 perusahaan berubah nama menjadi PT Batam Teknologi Gas. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso, Tanjung Uncang, lokasi yang strategis dimana dekat industri galangan kapal dan berada dekat dengan lepas pantai, dengan itu maka layanan dan produk bisa mendukung industri yang berada di area lepas pantai, galangan kapal, konstruksi perpipaan, fabrikasi baja serta bengkel dan industri lainnya. Basis

aktivitas memudahkan perusahaan dalam pengiriman produk ke konsumen menjadi lebih cepat dan efisien. Pihak perusahaan akan melakukan respon segera terhadap permintaan dan pertanyaan dari pihak konsumen. Dengan tanggung jawab dan perhatian dari perusahaan dalam mendukung efisiensi dan produktivitas atas keinginan pihak perusahaan dapat mendapat dukungan dan rasa percaya dari pelanggan sebagai penyuplai produk yang berkomitmen dan terpercaya.

Pada suatu perusahaan biasanya masalah yang muncul seringkali karyawan tidak memiliki motivasi kerja, penyebab rendahnya motivasi karyawan adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menjadikan karyawan tidak mendapat dorongan semangat kerja. Di perusahaan ini ada beberapa aspek yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun adalah atasan tidak memberikan sejenis dorongan yang positif kepada karyawan, akibatnya kurangnya motivasi banyak karyawan yang tidak bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah diberikan karena rendahnya motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Ada juga kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan juga menjadi aspek yang menyebabkan turunya kinerja pada karyawan. Di PT Batam Teknologi Gas pemberian motivasi kerja terhadap karyawan masih belum terlaksanakan secara menyeluruh dikarenakan banyaknya jumlah karyawan yang ada di PT Batam Teknologi Gas. Besar kecil pemberian motivasi yang dibagikan oleh perusahaan juga menjadi suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berikut ini adalah data Target Kinerja karyawan di periode Januari - Juni periode 2020 sebagai berikut:

Tabel 1. Target Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas 2020

Bulan	Target
Januari	100 %
Februari	100 %
Maret	100 %
April	100 %
Mei	100 %
Juni	100 %

Sumber : Personalia PT Batam Tekonologi Gas, 2020

Berdasarkan Tabel 1. dapat dibuktikan bahwa tingkat target kerja karyawan PT Batam Teknologi Gas cukup rendah, hal ini dibuktikan bahwa masih kurangnya motivasi dari karyawan. Dilihat dari setiap bulannya realisasi target setiap bulannya masih belum bisa mencapai target pekerjaan dengan sempurna. Di bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 dapat dibuktikan berdasarkan data yang di peroleh yaitu dibulan Januari realisasi target kerja yang berada di angka 95%, dibulan Februari realisasi target kerja yang berada di angka 93%, dibulan Maret realisasi target kerja yang berada di angka 92%, dibulan April realisasi target kerja yang berada di angka 91%, dibulan Mei realisasi target kerja yang berada di angka 89% dan terakhir dibulan Juni realisasi target kerja yang berada di angka 88%. Dari data tersebut Dapat dibuktikan realisasi target kerja tertinggi berada di bulan Januari yaitu 95% dan realisasi target kerja terendah berada di bulan Juni yaitu 88%, dengan begitu realisasi target kerja yang dicapai oleh karyawan cenderung menurun dan masih tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain dari aspek motivasi kerja pada karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan Batam Teknologi Gas seperti dalam segi kinerja pada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan apa yang diinginkan seperti dalam segi tingkat disiplin kerja karyawan yang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu sesuai jam yang sudah di tentukan, izin dengan berbagai alasan dan karyawan yang tiba-tiba absen tidak masuk kerja

tanpa memberikan informasi yang jelas. Pada peraturan yang ada masih belum memiliki kepastian atas aturan yang ada sehingga membuat karyawan jadi sesuka hati untuk menjalankan pekerjaan tanpa memperhatikan apakah hal tersebut benar atau salah.

Dengan adanya beberapa masalah yang telah dibahas maka "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas" akan dijadikan sebagai judul penelitian ini.

Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu:

1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi pada PT Batam Teknologi Gas
2. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi disiplin Kerja pada PT Batam Teknologi Gas
3. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi Motivasi dan disiplin Kerja pada PT Batam Teknologi Gas?

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi dikenal sebagai suatu dorongan yang berasal rangsangan dari segi luar seperti dalam bentuk bukan benda dan benda sehingga terciptanya dorongan kepada individu tertentu. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut (Budianto, 2020:198). Kebutuhan hidup yang tidak mencapai apa yang diinginkan membuat individu

merasa khawatir, hal tersebut mengakibatkan individu tersebut lebih ingin mencapai dan melakukan peningkatan pada motivasi sehingga hiduo menjadi sesuai apa yang diinginkan. Indikator motivasi yang ada dalam pengujian ini dikutip dari dari (Nababan & Siagian, 2020: 159) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan sosial
- c. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- d. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan
- e. Kebutuhan akan penghargaan

2.2 Disiplin Kerja

(Mashudi *et al.*, 2020:320) berpandangan bahwa tingkah laku dan pembuatan individu serta masyarakatkan terpaparkan dalam sikap dan mental sesuai denga aturan yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tercapainya hal-hal yang diinginkan dikenal sebagai disiplin. Disiplin kerja dikenal sebagai suatu prosedur yang berjalan dalam sebuah organisasi tanpa memasukan masalah pribadi dan bersifat professional agar menghindari kemungkinan terjadinya tidak tercapainya tujuan perusahaan (Hakim & Alhakim, 2020:25). Disiplin kerja pada penelitian memiliki indikator yang diambil menurut pandangan (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) sebagai berikut:

- a. Aturan atas jangka bekerja yang sesuai dengan jam kerja, *break time*, jam pulang dan lainnya.
- b. Aturan atas pakaian yang layak saat menjalankan pekerjaan
- c. Aturan atas cara berhubungan bersama sesame teman dalam bekerja
- d. Aturan mengenai kebijakan yang sudah di tetapkan oleh kantor kepada pekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2018:5) kinerja merupakan kemampuan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh seorang karyawan melalui usaha dan kemampuan atas usaha yang di lakukan oleh karyawan ketika mengerjakan suatu

pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil dimana dimiliki melalui perjalanan pekerjaan dari suatu aktivitas yang bisa dinilai baik ataupun buruk (Pramularso, 2017:172). Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator diangkat dari pandangan (Safitri, 2018: 199) yaitu kuantitas, kualitas, keandalan dan kehadiran

2.4 Penelitian Terdahulu

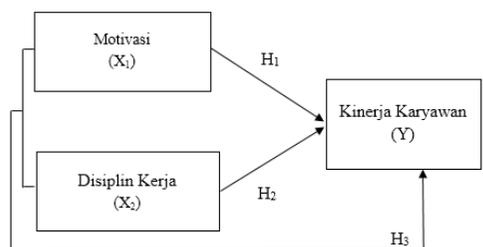
(Mashudi *et al.*, 2020) menjalankan penelitian tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui apakah Kinerja Karyawan PT. Bank BRI dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja. Hasil menyatakan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo memiliki kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja

(Suhardi, 2019) menjalankan uji dengan maksud agar dapat mengetahui apakah Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, lingkungan dan kompensasi. Hasil menyatakan Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu berikut ini:

H₁:Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh motivasi.

H₂: Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh disiplin kerja.

H₃: Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dasar dalam melakukan penelitian yaitu memerlukan melakukan desain. Desain penelitian dikenal sebagai salah satu model atau kerangka yang dipakai saat menjalankan penelitian. Pada desain ini akan memaparkan prosedur-prosedur dengan tujuan agar dapat mengetahui data yang diambil saat menjalankan dan menyusunnya sebuah penelitian hingga penyelesaian penelitian. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini memiliki desain kausalitas yang memiliki tujuan untuk menanggapi apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016: 37). Penelitian kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang dikaji dengan arti merupakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner dan dilakukan pengolahan pada aplikasi SPSS.

3.2 Populasi dan Sampel

Pada sebuah penelitian, populasi dikenal sebagai objek penelitian yang berskala besar dan berkualitas sesuai dengan masalah yang ada. Populasi

penelitian adalah keseluruhan objek penelitian dengan kriteria-kriteria berciri khas menyerupai dan tinggal bersama dengan mempunyai kelebihan untuk melakukan reproduksi didalam (Sugiyono, 2016:80). Penulis menggunakan 212 karyawan perusahaan Batam Tekonologi Gas sebagai populasi penelitian.

Sampel dikenal sebagaibagian dari populasiyang dikutip dari Sugiyono (2016:81). Teknik *simple random sampling* terpilih sebagai teknik sampel dalam studi yang dikaji dengan penegertian adalah teknik yang diambil secara langsung dengan acakan tanpa perlu melakukan pemilihan atas persyaratan tertentu. Total sampel yang digunakan adalah 139 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teori dari (Sugiyono, 2016: 92) terdapat beberapa teknik yang bisa diambil seperti:

1. *Interview* (Wawancara)
2. Observasi
3. Kuesioner (Angket)

Skala *likert* digunakan dalam studi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 139 karyawan pada perusahaan yang dijadikan sampel. Penelitian yang dikaji ini memilih SPSS 25 sebagai alat dalam pengolahan. Hasil dari pengolahan dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2. Pengujian Validitas Motivasi

No.	Definisi	rhitung	rtabel	Hasil
1	Bekerja dengan giat untuk memenuhi butuhan setiap hari ($X_{1,1}$)	0,882		Valid
2	Saat menjalankan pekerjaan saya memiliki perasaan nyaman ($X_{1,2}$)	0,923		Valid
3	Saya memiliki kebutuhan sosial yang tinggi ($X_{1,3}$)	0,888	0,3610	Valid
4	Saat bekerja kreativitas bekerja dan prestasi kerja saya memiliki hasil yang baik ($X_{1,4}$)	0,924		Valid
5	Dalam bekerja kemampuan dan keterampilan yang saya miliki memberikan dukungan pada	0,905		Valid

pekerjaan saya ($X_{1.5}$)

Sumber : SPSS 25, 2021

Tabel 3. Pengujian Validitas Disiplin Kerja

No.	Definisi	rhitung	rtabel	Hasil
1	Saya taat terhadap peraturan jam kerja perusahaan ($X_{2.1}$)	0,909		Valid
2	Saya menaati peraturan berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan ($X_{2.2}$)	0,930		Valid
3	Saya dapat mengikuti cara menjalankan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain ($X_{2.3}$)	0,948	0,3610	Valid
4	Saya menaati peraturan perusahaan yang melarang bermain instragam, facebook, shopee, tokopedia selama jam bekerja ($X_{2.4}$)	0,931		Valid

Sumber : SPSS 25, 2021

Tabel 4. Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

No.	Definisi	rhitung	rtabel	Hasil
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Y_1)	0,929		Valid
2	Banyak pekerjaan yang saya lakukan sendiri (Y_2)	0,908		Valid
3	Pekerjaan yang saya jalankan selalu selesai tepat waktu dengan yang direncanakan (Y_3)	0,911	0,3610	Valid
4	Saya memiliki kemampuan bekerja sama yang sangat baik (Y_4)	0,886		Valid

Sumber : SPSS 25, 2021

Dari beberapa tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh uji validitas pada setiap variabel independen valid terhadap variabel dependen karena tabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

4.2 Uji Realibilitas

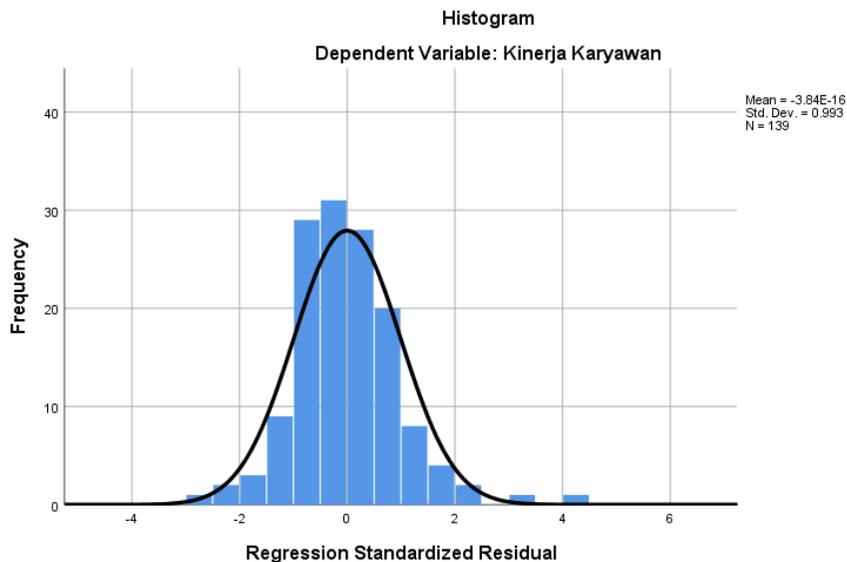
Tabel 5. Pengujian Realibilitas

Keterangan	Cronbach'sAlpha	Hasil
Motivasi	0,944	Realibel
Disiplin Kerja	0,947	Realibel
Kinerja Karyawan	0,928	Realibel

Sumber : SPSS 25, 2021

Nilai cronbach's alpha pada variabel yang diteliti memiliki hasil lebih besar dari 0,80 maka bisa di simpulkan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel.

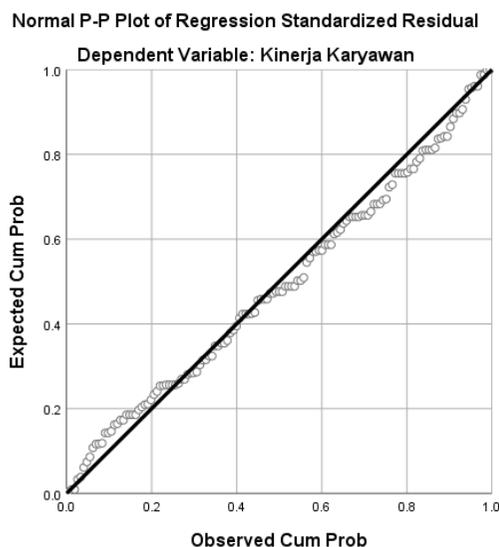
4.3 Uji Normalitas



Gambar 2. Pengujian Histogram

Uji histogram yang ada dalam gambar di atas menyatakan bahwa data penelitian bersifat normal karena kurva yang ada pada gambar di atas sudah

memenuhi kriteria pengujian histogram yang ada. Uji pendukung lainnya yaitu uji P-Plot yang bisa dilihat melalui gambar di bawah ini:



Gambar 3. Pengujian PPlot

Pengujian P-Plot yang ada, bisa dilihat titik-titik melakukan penyebaran di area garis dan arah penyebaran mengikuti arah garis diagonal, melalui pernyataan tersebut memberikan

pernyataan data dikatakan normal karena telah memenuhi kriteria atau persyaratan yang ada. Untuk memperkuat hasil pernyataan di atas sehingga dijalankan uji berikut ini:

Tabel 6. Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample KolmogorovSmirnov Test	
Asymp.Sig.(2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : SPSS 25, 2021

Nilai signifikan menunjukkan hasil yaitu 0,200, Nilai 0,200 > 0,05. Ditarik

kesimpulan di mana data yang diteliti berdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas Coefficients

Model		CollinearityStatistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,145	6,884
	DisiplinKerja	0,145	6,884

a. DependentVariable:KinerjaKaryawan

Sumber : SPSS 25, 2021

Tabel pengujian multikolinearitas yang ada menyatakan bahwa nilai tolerance variabel Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki hasil 0,145 dan angka VIF

menunjukkan 6,884. Hasil tersebut bisa dikatakan bahwa tidak mengalami multikolinearitas.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients

Model		UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,925	0,234		8,214	0,000
	Motivasi	-0,056	0,037	-0,327	-1,504	0,135
	DisiplinKerja	0,016	0,046	0,074	0,343	0,732

Sumber : SPSS 25, 2021)

Kedua tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena pengujian di atas menyatakan bahwa setiap variabel

Motivasi memiliki signifikan sebesar 0,135 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,732.

4.6 Uji Pengaruh

Tabel 9. Uji Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std.Error			
1	(Constant)	0,683	0,367		1,864	0,064
	Motivasi	0,353	0,058	0,450	6,033	0,000
	DisiplinKerja	0,494	0,072	0,512	6,860	0,000

Sumber : SPSS 25, 2021

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$
Dimana,

$Y = 0,683 + 0,353X_1 + 0,494 X_2$

1. 0,683 artinya adanya perubahan pada Motivasi dan Disiplin Kerja adalah nol maka nilai Kinerja Karyawan yaitu 0,683 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat..

2. 0,353 bermaksud dimana semakin tinggi variabel Motivasi maka semakin tinggi juga nilai variabel Kinerja Karyawan

3. 0,494 artinya dimana semakin tinggi variabel Disiplin Kerja maka semakin tinggi juga nilai variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,943 ^a	.0,890	0,888	1,70693

Sumber : SPSS 25, 2021

R² yang dimiliki pada penelitian ini sebesar 0,890, Hasil tersebut menjelaskan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Motivasi dan

Disiplin Kerja sebesar 89,0% dan 11,0% yang dijadikan sebagai sisanya yaitu variabel selain kedua variabel di atas

4.7 Uji Hipotesis

Tabel 11. Pengujian t Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,683	0,367		1,864	0,064
	Motivasi	0,353	0,058	0,450	6,033	0,000
	DisiplinKerja	0,494	0,072	0,512	6,860	0,000

Sumber : SPSS 25, 2021

Hipotesis pertama diterima dimana menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas karena hasil thitung yaitu 6,033 > nilai ttabel 1.97756. Hasil nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05.

Hipotesis kedua diterima dimana menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. karena thitung 6,860 > nilai ttabel 1.97756. Hasil nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,05.

Tabel 12. Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3208,697	2	1604,348	550,636	0,000 ^b
	Residual	396,253	136	2,914		
	Total	3604,950	138			

Sumber : SPSS 25, 2021

Hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas karena Fhitung yang dimiliki yaitu 550,636 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,06 dan signifikan adalah 0,00 < 0,05.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.

3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.

5.2 Saran

Penelitian yang dijalankan bermaksud memberikan bantuan bagi yang membutuhkan sehingga saran yang ada sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan pada PT Batam Teknologi Gas sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai. Perusahaan harus lebih menguatkan motivasi kepada karyawan dengan berupa insentif dan lainnya agar karyawan menjadi semangat untuk menjalankan pekerjaannya.
2. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas yang sering terlambat dan tidak masuk kerja. Hal tersebut merupakan suatu kebiasaan yang buruk dimana harus segera dilakukan penyelesaian masalah tersebut agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
3. Tingkat kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas menurun. Hal tersebut merupakan masalah fatal yang perlu dilakukan tindakan penyelesaian agar tidak membawa hal-hal negatif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, E. (2020). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere. *International Conference on Management and Science*, 1(1), 197–201.
- Hakim, & Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(01), 23.
- <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(2), 319–325. <https://ojs.unsiq.ac.id>
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Nurmayanti, W., & Narlan, E. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 1(2), 173, 175. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220/1573>
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* (Tim Editor salemba empat (ed.)). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.

Jurnal Benefita, 4(2), 296.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>

- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16229>
- Tetuko, G. S., & Winarningsih. (2017). Pengaruh motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. petrosida gresik. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(1), 1–17.
- Wibowo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.