

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS

Ade Seta Pratama¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb150910377@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In general, companies strive to optimize employee performance effectively. the company is also doing the best things to improve the performance of the employees. PT Ekai Trisakti Mas which has quite a number of ways to motivate and discipline work so that the company's performance. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employees performance either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods with a population of all employees of PT Ekadi Trsakti Mas consisting of 108 samples obtained using non-sampling techniques. PT Ekadi Trisakti Mas is company engaged in the development sector. in an effort to face competition between companies, motivation and work discipline are the keys to employee performance. This study uses a questionnaire to collect data using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25.

Keywords: *Employee Performance; Motivation Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan mengupayakan dan mengoptimalkan kinerja karyawan, efektifitas tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dianggap sebagai hal yang penting, sehingga perlu dimaksimalkan. dimana peningkatan tersebut berbanding lurus dengan era globalisasi.

salah satu cara bertahan sebuah perusahaan dalam mengatasi kompetisi ini adalah dengan meningkatkan nilai dari karyawan yang dimiliki perusahaan. komponen yang penting harus diperhatikan dalam perusahaan supaya memiliki *rule* atau aturan hal ini diharapkan agar tujuan dari sebuah perusahaan berjalan dengan baik. dikarenakan semua pegawai yang diawasi dengan baik, pegawai/karyawan dapat memiliki rasa puas pada saat berada di lingkungan tempat kerja dan perusahaan bisa membuat sebuah kepuasan dari seseorang sebagai masukan yang penting sekali dalam merealisasikan tujuan organisasi. (Wongkar, Sepang, and Loindong 2018).

Pada dasarnya sebuah perusahaan akan melakukan sebuah upaya agar kinerja karyawan yang mereka miliki

dapat optimal dan juga efisien, di era globalisasi seperti saat ini terdapat suatu peningkatan rivatlitas yang terdapat disebuah tempat usaha yang berada di Indonesia. apabila melakukan pengatasan suatu masalah yang terdapat pada sumber daya manusia menjadikan animo krusia agar perusahaan dapat tetap bertahan. Karyawan menjadi salah satu hal yang harus diberikan perhatian hal ini bertujuan supaya suatu perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan harapan sebuah manajemen, hal ini dikarenakan pada saat melakukan pengelolaan karyawan dengan baik, akan berdampak pada tercapainya sebuah kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan, dengan ini perusahaan dapat membuat hal ini menjadi *feedback* yang baik saat melakukan perwujudan yang menjadi tujuan perusahaan

Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh sebuah motivasi dan juga disiplin kerja atas kinerja seorang pada PT Ekadi Trisakti Mas. untk mengetahui adanya pengaruh signifikan dan positif setiap variabel.

penelitian ini di PT Ekadi Trisakti Mas, merupakan sebuah perusahaan yang

bergerak pada bidang developer. perusahaan ini menjual jasa kepada konsumennya. konsumennya adalah warga yang di tinggal di Perumahan Bukit Permata Residen. perusahaan tersebut telah berdiri sejak tahun 1997, dengan lama berdiri perusahaan maka perusahaan telah memenuhi kebutuhan para konsumennya.

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Nelfianti, Yuniasih, & Wibowo 2018) kinerja merupakan sebuah hasil dari sebuah pencapaian satu orang ataupun sebuah organisasi kelompok dengan melakukan penugasan, wewenang, dan juga tanggung jawab yang sesuai bertujuan agar sebuah organisasi yang sudah legal dan sudah sesuai dengan ketentuan hukum dan memiliki etika serta moral yang sesuai.

Menurut (Siagian & Defrianti 2018) kinerja adalah hasil serta prestasi dari sebuah pekerjaan yang merupakan sebuah penghasilan dari kualitas serta kuantitas kerja serta bisa melakukan pertanggungjawaban yang sesuai dan peran serta syarat sudah ditetapkan oleh organisasi

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu implementasi atas sebuah perencanaan dan pencapaian satu orang ataupun sebuah kelompok untuk mencapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Latief, Zati, & Mariana 2018) sebuah kinerja karyawan memiliki beberapa faktor penyebab yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

sebuah kemampuan secara psikologis yaitu mampu atas sebuah potensi dan juga sebuah kemampuan reality hal ini dapat dikatakan apabila seorang pimpinan dan karyawan mempunyai IQ dan juga skill yang kemampuannya diatas orang biasa dan memiliki Pendidikan yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut memiliki jabatan yang baik akan tinggi dengan ini maka karyawan sebaiknya perusahaan melakukan penempatan

karayanan menurut dari sebuah keahlian hal ini akan berdampak pada tercapinya sebuah prestasi serta karyawan yang terampil ada saat melakukan pekerjaan

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

pembentukan suatu motivasi terdiri atas sebuah sikap dari sorang pemimpin atas karyawannya yang berhubungan dengan situasi kerja pada sebuah lingkungan organisasi. sebuah keadaan yang melakukan sebuah penggerakan pada karyawannya secara teratur supaya tujuan dari sebuah pekerjaan dapat tercapai merupakan motivasi. dengan selalu memiliki sifat yang baik maka keadaan dalam kerja akan memperlihatkan sebuah motivasi yang baik dan juga sebaliknya. suatu kondisi pekerjaan, kebijakan seorang pemimpin, konsep kepemimpinan, kondisi pekerjaan hal ini merupakan situasi kerja

2.3 Motivasi

Menurut (Rukhayati 2018) motivasi adalah sebuah usaha serta keinginan yang terdapat pada diri seseorang, agar dapat melakukan tugas serta pekerjaan yang baik di sebuah lingkungan pekerjaan

Menurut (Nababan & Siagian 2020) motivasi adalah sebuah pendorong yang berada pada diri setiap karyawan dan asalnya dari dalam maupun luar diri dari seorang karyawan

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan motivasi merupakan sebuah pendorong, penggerak dan rangsangan kepada seseorang agar terpacu untuk melakukan pekerjaan untuk lebih semangat untuk tercapainya tujuan.

2.4 Teori-Teori Motivasi

Menurut (Santoso 2018) mengatakan terdapat empat teori motivasi diantaranya:

1. Teori Motivasi Kebutuhan
 - a. kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan pengakuan
 - e. Kebutuhan aktualisasi

2. Teori X dan Y

Dari penjelasan teori berikut dapat dinyatakan terdapat beberapa jenis dari manusia yaitu X dan Y dengan sebuah karakter yang berbeda. Manusia dengan jenis X merupakan manusia dengan tipe yang selalu melakukan penghindaran suatu kerja sebisa mungkin, dan manusia dengan tipe Y memiliki sifat suka dengan pekerjaannya yang melakukan sebuah pekerjaan seperti melakukan permainan.

3. *Theer Need Theory*

Manusia memiliki tiga kebutuhan, hal itu meliputi:

- a. Kebutuhan berprestasi, merupakan sebuah keinginan agar dapat mengerjakan pekerjaan yang baik dari pekerjaan yang lampau
- b. Kebutuhan agar berkuasa, merupakan suatu kebutuhan agar memiliki kekuatan yang lebih, dan dapat mempengaruhi seseorang.
- c. Kebutuhan afiliasi, merupakan suatu kebutuhan agar orang lain menyukai, berkembang, atau dapat melakukan pemeliharaan yang bersahabat terhadap seseorang

4. *ERG Theory*

- a. *Existence* adalah hal yang terhubung pada suatu kebutuhan agar suatu keberadaannya seseorang dapat bertahan pada kehidupannya
- b. *Relatedness* merupakan suatu hubungan agar selalu dapat melakukan interaksi dengan seseorang.
- c. *Growth* hal ini merupakan hubungan agar seseorang dapat memenuhi suatu kebutuhan untuk dapat mengembangkan diri

2.5 Disiplin Kerja

Menurut (Putra, Agung, & Keprameni 2019) bahwa disiplin kerja adalah sebuah hal yang dilakukan, sikap dan juga tingkah laku berdasarkan hal yang telah diatur oleh perusahaan baik secara tertulis ataupun lisan dan setiap pelanggaran yang dilakukan akan diberikan sanksi.

Menurut (Siagian 2018) disiplin kerja merupakan kondisi yang tertata pada satu

orang ataupun sebuah kelompok organisasi dan memiliki kehendak agar patuh dan peraturan perusahaan dijalankan dengan baik, baik peraturan tertulis ataupun lisan.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja merupakan hal yang dilakukan oleh satu orang atau kelompok agar dapat patuh dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi, jika melakukan sebuah pelanggaran maka terdapat sanksi atau hukuman.

2.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Putra et al. 2019) terdapat lima faktor-faktor disiplin kerja antara lain:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, adalah hal yang berkaitan atas kedatangan dan kepulangan yang sama dengan yang sudah dijadwalkan dan bisa memanfaatkan waktu agar memiliki motivasi yang positif saat melaksanakan suatu pekerjaan dan pengembangan diri
2. Kuantitas pekerjaan merupakan sebuah volume yang dikeluarkan dan juga kontribusinya.
3. Kompensasi yang diperlukan hal ini berkaitan dengan sebuah saran, pengarahan, dan juga melakukan perbaikan
4. Lokasi berkaitan dengan tempat pekerjaan ataupun tempat yang ditinggali.
5. Konsevasi merupakan bentuk hormat atas peraturan dan selalu berani mencegah sebuah tindakan yang tidak sesuai aturan yang ada

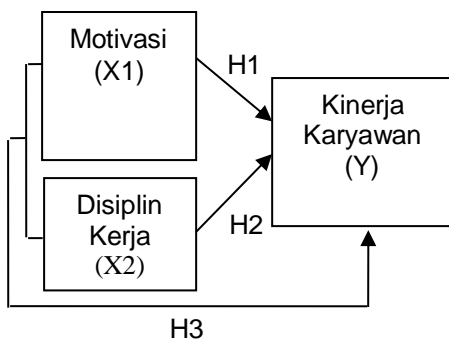
2.6 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan (Mitha Christina Ginting 2018) dengan judul pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah. dengan menggunakan Metode analisis data yang diterapkan merupakan deskriptif kuantitatif hasilnya terdapat pengaruh yang positif atas disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Syawaluddin, Erwin, and Joni 2020) dengan judul *The Effect of*

Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as and Intervening Variabel, metode data analisis yang dipakai merupakan sebuah analisis regresi linear berganda, hasilnya adalah berpengaruh positif signifikan atas kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Kesuma and Syamsuddin 2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Cabang Atmo Palembang, metode analisis data yang digunakan deskriptif dan hasilnya gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi atas kinerja karyawan memiliki pengaruh yang *positive* atas kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Pemikir, 2021)

2.8 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka penulis membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.
- H₂: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.
- H₃: Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Ekadi Trisakti Mas di kota Batam. Desain penelitian digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel. penelitian kuantitatif menggunakan metode sampel dan populasi. dimana data didapatkan dari karyawan PT Ekadi Trisakti Mas langsung dengan jumlah 108 responden.

pada saat melakukan sebuah penelitian penulis memakai sampel yang berasal dari kuesioner yang telah dikembalikan sebanyak 108 teknik penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh.

penggunaan analisis data yaitu berupa metode regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS. Data yang diambil telah lolos melalui uji validitas dan uji realibilitas.

HASIL PEMBAHASAN

3.1 Profil Responden

Pelaksanaan dari kegiatan penelitian ini memiliki responden sebanyak 108 dengan jumlah laki-laki 95 (88%), responden dan perempuan 13 (12%). Berdasarkan usia 20-25 tahun berjumlah 17 (15,7%), 26-30 berjumlah 51 (47,2), usia 31-36 berjumlah 26 (24,6), usia >36 berjumlah 14 (12,5%). Dan berdasarkan riwayat pendidikan SMP sebanyak 23 (21,3%), SMA sebanyak 66 (61,1%), Diploma sebanyak 10 (9,3%), dan S1 sebanyak 9 (8,3%) di PT Ekadi Trisakti Mas.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan agar tahu kestabilan dari hasil pengujian instrumen didalam penelitian. Variabel memiliki *alpha* sebesar 0,6 sehingga semua konsep pengukuran untuk setiap variabel pada kuesioner dapat dikatakan reliabel setiap item bisa dipakai.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki kegunaan agar dapat melihat yang diteliti normal atau tidaknya sebuah saluran distribusi,

uji normalitas yang dikerjakan dengan memakai histogram.

Dari gambar tersebut terlihat berbentuk lonceng dan menyatakan data tersebut normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

agar dapat mengetahui sebuah nilai korelasi yang terdapat pada model regresi yang ada variabel bebas maka digunakan uji multikolinearitas. Apabila nilai *tolerance* \leq dari 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* \geq dari 10, maka memperlihatkan bahwa terdapat multikolonieritas, jika nilai *tolerance* \geq 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* \leq dari 10, dapat dikatakan multikolonieritas tidak terdapat pada model regresi.

3.5 Uji Heterokedastisitas

Bertujuan agar saat melakukan uji model regresi linear dapat mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians atas residual pengamatan yang satu kepada yang lainnya.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas yang dimiliki banyak atau tidak hanya satu merupakan Analisis regresi linear berganda sedangkan saat melakukan pengukuran variabel bebas atas variabel tidak bebasnya variabel tidak bebasnya maka dapat menggunakan analisis regresi.

HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki hasil pembahasan yaitu berdasarkan pengamatan atau penelitian ini dapat dilihat dari hasil-hasil seperti:

3.7 Koefisiensi Derterminan

Analisis ini memiliki tujuan agar dapat melakukan pengukuran terhadap sejauh mana model mampu menjelaskan variabel. nilai 0 sampai 1 merupakan nilai koefisien determinasi. variabel bebas bisa melakukan pemberian suatu informasi yang diinginkan agar dapat melakukan prediksi pada variabel dependen jika nilai *R²* memiliki nilai yang besar atau mendeteksi 1. Agar dapat tahu tentang koefisien determinasi pada saat melakukan sebuah pengujian menggunakan SPSS maka kolom pada *adjusted R²* dapat dilihat.

3.8 Uji T

Uji T bermaksud agar dapat tahu sejauh manakah sebuah pengaruh satu variabel (motivasi ,disiplin kerja) dengan cara individu saat melakukan penerangan, di penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel terikat. Hal tersebut bisa dikatakan memiliki pengaruh jika mempunyai nilai *t* hitung lebih dari *t* table, dan mempunyai suatu nilai probabilitas yang kurang dari nilai standarnya.

3.9 Uji F

uji yang dipakai agar dapat mengetahui semua variabel independent atau variabel bebas adalah uji simultan atau uji F, bertujuan agar dapat melakukan penentuan sebuah variabel dengan serentak dan variabel terikatnya mempunyai pengaruh signifikan.

4.1 Uji Normalitas

Uji ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui dan dapat melakukan pengujian serta keyakinan agar data sampel lewat populasi agar dapat mengetahui normal atau tidaknya. Data-data yang telah di sebar normal jika nilainya melebihi $\alpha = 0,05$ dan apabila nilai kurang dari $\alpha = 0,05$ dapat ditarik kesimpulan adanya ketidaknormalan.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54751439
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,038
	Negative	-,042
Test Statistic		0,42
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dari hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang disertakan pada tabel 1, maka penyimpulan dari hasil Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0.200 adalah data

pada penelitian yang dilakukan dan telah tersebar secara normal dikarenakan memiliki nilai signifikansi yang melebihi 0,05 .

4.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

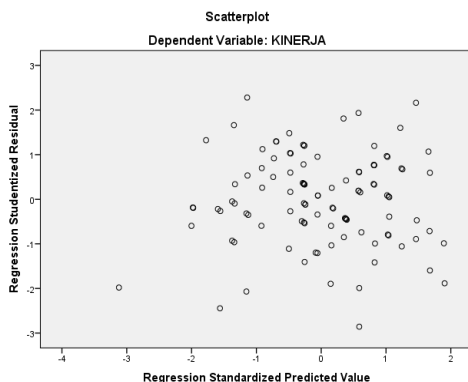
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.339	2.950
	Disiplin Kerja	0.339	2.950

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan penjabaran hasil VIF pada tabel 2, ditemukan bahwa nilai VIF dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah sebesar 2.950 yang masih berada dibawah 10, dan nilai *tolerance* dari kedua

variable independen penelitian ini adalah sebesar 0.339 yang telah melebihi 0.10. Sehingga kesimpulannya ialah tidak terdapat gejala multikolinearitas antar *variable independen*.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Pada gambar 3, dilakukannya uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dari gambar tersebut jika penyebaran titik terjadi secara acak dan pola yang terbentuk tidak terbentuk. maka bisa disimpulkan jika tidak terjadi terlihat maka dapat disebutkan jika heteroskedastisitas di penelitian ini tidak terjadi, sehingga dapat menguji asumsi klasik dapat dilanjutkan kepada para penguji berikutnya.

Pada tabel 3, dilakukannya uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dari gambar tersebut jika penyebaran titik terjadi secara acak dan pola yang terbentuk tidak terbentuk. maka bisa disimpulkan jika tidak terjadi terlihat maka

dapat disebutkan jika heteroskedastisitas di penelitian ini tidak terjadi, sehingga dapat menguji asumsi klasik dapat dilanjutkan kepada para penguji berikutnya.

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,027	1,798		2,797	,006
Motivasi	,649	,074	,695	9,369	,000
Disiplin Kerja	,179	,056	,236	3,182	,002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan tabel 5, terdapat regresi linear berganda memiliki kesamaan tersebut sebagai berikut:

1. Memiliki nilai konstanta (a) sebesar 5,027 yang mengindikasikan bahwa jika *variable independen* adalah nol, maka *variable dependen* yaitu dana pihak ketiga (Y) memiliki nilai sebesar 5,027.
3. Nilai dari koefisien disiplin kerja (X2) ialah sebesar 0,179 dan , yang berarti setiap adanya peningkatan pada disiplin kerja (X2) maka akan terjadi sebuah peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179.

2. Nilai dari koefisien motivasi (X1) adalah sebesar ,649, yang berarti setiap adanya peningkatan dan berpengaruh positif pada motivasi (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,694.

Koefisien variabel inflasi (X2) yang bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara inflasi (X2) terhadap variabel (Y).

4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	0,801	1,562	1,551

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Tabel 6 ditunjukan jika hasil dari nilai R2 terdapat sebesar 0,801 menunjukkan bahwa hasil nilai R² terdapat sebesar 0,801, variabel (Y) memiliki pengaruh

oleh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Dan sisa terpengaruh dari variabel bebas lainnya yang dalam penelitian ini tidak masuk .

4.6 Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,027	1,798		2,797	,006
Motivasi	,649	,074	,695	9,369	,000
Disiplin Kerja	,179	,056	,236	3,182	,002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berikut ialah penjelasan mengenai hasil Uji t berdasarkan pada tabel 7 diatas:

Ekadi Trisakti Mas memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan..

1. Variabel motivasi (X1) mempunyai nilai sig. yaitu $0,081 > 0,05$, dan perolehan nilai t-hitungnya sebesar $9,369 > -t\text{-tabel}$ besarnya $1,659$, Sehingga, sebuah motivasi memiliki pengaruh yang yang tidak signifikan secara parsial Maka H_0 tidak dapat diterima atau ditolak dan H_a dapat diterima, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kinerja karyawan di PT.
2. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai sig. yaitu $0,002 < 0,05$, dan perolehan nilai t-hitungnya besarnya $3,182 > t\text{-tabel}$ besarnya $1,659$, Sehingga secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang *positive* dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ekadi Trisakti .

4.7 Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1053,941	2	526,971	215,935	,000 ^b
Residual	256,244	105	2,440		
Total	1310,185	107			

Tabel 8. Hasil Uji F

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Hasil dari uji Anova pada tabel 8, dihasilkan bahwa nilai F-hitung $215,935 > F\text{-tabel}$ sebesar $3,08$, dan pada nilai sig. sebesar $0,5 < 0,05$. Jadi, kesimpulannya dengan

bersama-sama motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang *positive* serta signifikan atas kinerja karyawan di PT Ekadi Trisakti Mas.

4.8 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji t, ditujukan hipotesis pertama ditunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a artinya secara parsial memiliki pengaruh serta signifikan antara variabel kinerja karyawan PT Ekadi Trisakti Mas, hipotesis ini dilihat dari hasil yang nilainya lebih kecil dai probabilitas signifikan (α) = $0,05$. Maka uji parsial

- di variabel motivasi memiliki nilai sebesar $0,000$ kurang dari $0,05$ dan t_{hitung} besarnya $3,369$ atau besar dari t_{tabel} besarnya adalah $1,659$
2. Hasil hipotesis dari uji t ini menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima, yang mengartikan bahwa variabel inflasi secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atas kinerja karyawan PT Ekadi Trisakti Mas. Kesimpulan dari uji t diamati melalui hasil nilai

signifikansi yaitu 0.002 yang tidak lebih besar dari 0.05 dan pada nilai t hitung yaitu 3.182 melebihi nilai t tabel yaitu 1.659.

3. Berdasarkan hasil dari uji F, terdapat perolehan nilai signifikansi sebesar 0.005 tidak melebihi nilai 0.05 dan pada F hitung menghasilkan nilai sebesar 526.971 yang dapat dilihat memiliki nilai lebih besar hasil F hitung dibanding F tabel yaitu 3.08, dengan ini menunjukkan jika H_a diterima, maka kesimpulannya ialah secara bersamaan mempunyai kesignifikan atas pengaruh antara variabel kinerja karyawan di PT Ekadi Trisakti Mas.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil pengujian yang dilakukan, maka terdapat simpulan yang didapatkan dari riset ini yaitu:

1. Berdasarkan analisis data, dibuktikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Ekadi Trisakti Mas.
2. Berdasarkan analisis data, dibuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis data, dibuktikan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ekadi Trisakti Mas.

Setelah disimpulkan hasil penelitian oleh peneliti, maka tersimpul berbagai saran oleh peneliti untuk dijadikan sebagai masukan ataupun pertimbangan dikedepannya, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Pada penelitian ini, diharapkan PT Ekadi Trisakti Mas dapat lebih memperhatikan karyawan karena meningkatnya kinerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat

keberhasilan dan target yang sudah ditetapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam riset ini, peneliti sekedar meneliti tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT Ekadi Trisakti Mas, sehingga diharapkan pada peneliti selanjutnya melakukan dan penambahan pada variabel lainnya agar dapat melakukan pengaruh atas kinerja serta dapat memperbanyak sampel dalam penelitian dengan memperbanyak objek yang diteliti atau menambah periode pengamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kesuma, Bronto, and Harun Syamsuddin. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinandemokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Panin Bank Cabang Atmo Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 4(2):103. doi: 10.35908/jeg.v4i2.758.
- Latief, Abdul, Muhammad Rizqi Zati, and Siti Mariana. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)." *Jurnal Sistem Informasi* 2(1):35–49.
- Mitha Christina Ginting. 2018. "Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Organisasi." 4:23–33.
- Nababan, Eunike, and Mauli Siagian. 2020. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam." *Jurnal Ilmiah Core It* 8(1):157–66.
- Nelfianti, Fera, Idah Yuniasih, and Ary Iswanto Wibowo. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta." *Jurnal Kajian Ilmiah* 18(2):120–28.
- Putra, wayan rekayana yasa, anak agung putu &. Agung, and Putu Keprameni. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai

- Bina Sejahtera Kabupaten Badung." *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)* 1(4):576–95.
- Rukhayati. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise." *Jurnal Sinar Manajemen* 5(2):98–103.
- Santoso, Arief Budi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah." *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan* 6(1):1–13.
- Siagian, Mauli. 2018. "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam." *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6(2):22. doi: 10.33884/jimupb.v6i2.675.
- Siagian, Mauli, and Defrianti. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom Di Kota Batam." *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 8(1):12–21.
- Syawaluddin, Erwin, and Joni. 2020. "The Effect of Expertise on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable." *Management and Entrepreneurship: Trends of Development* 2(12):36–47. doi: 10.26661/2522-1566/2020-2/12-03.
- Wongkar, Octo Bayu Putra, Jantje L. Sepang, and Sjendry S. R. Loindong. 2018. "The Influence Of Work Environment, Training, And Human Resource Empowerment On Employee Work Satisfaction At PT. Bank Sulut Go." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4):3338 – 3347.