

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejip

Ahmad Gunawan¹

¹Universitas Pelita Bangsa

Alamat: Inspeksi Kalimalang, Cibatu, Kec. Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat

E-mail : ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id¹

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas nya. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini maka peneliti bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik populasi karyawan dan pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 100 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 20,60%. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 56,90%. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,30%.

Kata kunci : Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resource development is primarily directed at improving quality and productivity. Work discipline and work motivation are factors that can affect employee performance. With this research, the researcher aims to determine: The effect of work discipline on employee performance, the effect of work motivation on employee performance and the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Sakura Java Indonesia. This study uses the employee population technique and the sampling technique is purposive sampling with a sample size of 100 respondents. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that work discipline has a positive effect on employee performance by 20.60%. Work motivation has a positive effect on employee performance by 56.90%. Work discipline and work motivation have a positive effect simultaneously on employee performance by 43.30%.

Keyword : Work discipline, work motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsung kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dianggap sebagai motor penggerak. Sumber daya manusia harus dikelola dan dibina dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009).

Kedisiplinan dalam kerja tentu saja dapat meningkatkan kualitas diri seorang karyawan terhadap kinerjanya, akan tetapi juga dapat meningkatkan jumlah produk dan keuntungan bagi suatu perusahaan. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Widayaningtyas, 2016). Aspek lain selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya berasal dari faktor motivasi kerja. Motivasi berasal dari dalam diri manusia karena dorongan adanya unsur suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

PT. Sakura Java Indonesia merupakan perusahaan asal Jepang yang bergerak pada bidang otomotif, ketatnya persaingan yang tinggi menuntut perusahaan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Ada beberapa masalah yang terkait dengan menurunnya kinerja karyawan yang dihadapi oleh perusahaan di antaranya masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa ijin sebelumnya diketahui dari banyaknya absensi karyawan yang cukup tinggi. Tingkat disiplin yang kurang baik juga di pengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja. Berdasarkan hasil awal dan wawancara kepada bapak Joko Prayitno selaku supervisor divisi produksi PT. Sakura Java Indonesia, diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena jarang tercapai target produksi dan banyak melakukan kesalahan yang berakibat terjadinya ketidak sesuaian produk yang di hasilkan menjadi NG dengan jumlah yang cukup banyak, karena kurangnya motivasi dan pemahaman karyawan untuk mengoprasikan mesin produksi atau cara proses yang benar menurut prosedur kerja. Berikut ini data hasil produk NG dan target karyawan bulan Maret 2019 sampai Mei 2019 dapat dilihat sebagai berikut :

Data Target Produksi

No	Bulan	Planning produksi	Target yang dicapai	Jumlah produk si NG
1	Maret	43.200/pcs	40.500/pcs	415/pcs
2	April	44.450/pcs	41.350/pcs	540/pcs
3	Mei	43.000/pcs	40.800/pcs	660/pcs
Total		130.650/pcs	122.650/pcs	1615/pcs

Sumber: Data di olah dari PT. Sakura Java Indonesia, 2019

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa total planning produksi selama 3 bulan sebesar 130.650/pcs sedangkan target yang dicapai selama 3 bulan sebesar 122.650/pcs sehingga *minus* produksi selama 3 bulan yaitu 8000/pcs dengan jumlah produk NG yang dihasilkan masih tinggi sebesar 1615/pcs. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan belum berhasil. Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

2. METODOLOGI

Metode penelitian yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Dimana metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan (Sugiono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sakura Java Indonesia yang digunakan sebagai sumber data sebanyak 753. Sedangkan penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik acak dan menggunakan rumus slovin.

Kuesioner terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama adalah pertanyaan penyaring. Bagian kedua adalah pertanyaan inti terkait variabel penelitian dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 yang terdiri dari 3 variabel. Pertanyaan skala likert membagi pilihan dari sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, setuju dan sangat setuju. Bagian ketiga terdiri dari data demografi responden. Pertanyaan demografi mengetahui gambaran umum responden terkait umur, pendidikan, pekerjaan, pengeluaran dan domisili.

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas dan uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik dan Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item

yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item (Priyatno, 2016:51).

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu instrument (alatukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Untuk menguji reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan koefisien reabilitas *Alfa Cronbach* (Priyatno, 2016:60) yaitu:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Analisis regresi linear berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda untuk memprediksi pengaruh dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Uji T

Uji statistik t ditujukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_i = 0$ tidak ada pengaruh
- b. $H_a : b_i \neq 0$ ada pengaruh

Signifikan atau tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dilakukan dengan melihat probabilitas (nilai Sig) dari rasio masing-masing variable independen pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji F

Uji signifikansi simultan atau sering disebut uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ (Imam Ghozali, 2011:79).

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_a sebagai probabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas (sig. <0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.

Jika nilai probabilitas (sig. > 0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.

3. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mahbub (2017), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), yaitu :

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2009) yaitu :

- a. Kepuasan kerja
- b. Komitmen organisasional
- c. Motivasi
- d. *Leader member exchange* / kepemimpinan
- e. Pendidikan
- f. Disiplin kerja
- g. Ketrampilan
- h. Sikap etika kerja
- i. Gizi dan kesehatan
- j. Tingkat gaji
- k. Lingkungan dan iklim kerja
- l. Teknologi
- m. Sarana produksi
- n. Jaminan sosial
- o. Manajemen
- p. Kesempatan promosi jabatan

Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Rivai dan Mulyadi dalam Sudarmo (2016) diantaranya :

- a. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- b. Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus atau kompensasi lainnya.
- c. Keputusan penempatan
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- d. Pelatihan dan pengembangan
Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2011). Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Sumaki dkk, 2015). Menurut Astutik (2016), disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala

aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Sutrisno (2011) dapat ditentukan melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja
Para karyawan datang dengan tepat waktu, tertib pada jam masuk atau pulang dan teratur terhadap ketentuan perusahaan dapat dikatakan disiplin.
- b. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (sop) dalam melaksanakan pekerjaan
Para karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai prosedur operasional standar dapat dikatakan disiplin kerja dengan baik.
- c. Tingkat kehadiran karyawan
Kehadiran karyawan merupakan hal penting dalam keberlangsungan proses produksi maka dari itu absensi sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menilai disiplin kerja para karyawannya.
- d. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
Setiap karyawan wajib mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam ketaatannya terhadap aturan perusahaan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi disiplin kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi menurut Siagian (2008) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi:

- a. Disiplin terhadap kedatangan
- b. Disiplin terhadap waktu pulang
- c. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
- e. Disiplin terhadap perintah atasan
- f. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2013) :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2008). Pemberian motivasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional. Pada pandangan ini terlihat bahwa tujuan dan sasaran

organisasi, tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau adanya keinginan dan tujuan.

Adapun indikator motivasi menurut Utomo (2010) yaitu :

a. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang. Menurut Edy Sutrisno (2009) antara lain :

a. Faktor internal

meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor eksternal

meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2013:100) yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan program SPSS 22 diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,272 + 0,206 X_1 + 0,569 X_2$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai constanta sebesar 14,272 artinya apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja = 0 maka tingkat kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif sebesar 14,272 dengan kata lain jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 14,272.
- b. Nilai koefisien beta disiplin kerja yaitu sebesar 0,206, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu kesatuan dan variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,206. Sebaliknya, jika variabel disiplin kerja mengalami penurunan satu kesatuan dan variabel lain konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan 0,206.
- c. Nilai koefisien beta motivasi kerja yaitu sebesar 0,569, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu kesatuan dan variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,569. Sebaliknya, jika variabel disiplin kerja mengalami penurunan satu kesatuan dan variabel lain konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan 0,569.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3,987, sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (df) = $N-K-1$, $100-2-1=97$ dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independent sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,98472, maka t hitung $3,987 > t$ tabel 1,98472, ini berarti bahwa terdapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 6,407, sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (df) = $N-K-1$, $100-2-1=97$ dimana

N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independent sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,98472, maka t hitung 6,407 > t tabel 1,98472, ini berarti bahwa terdapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung > F tabel sebesar 38,876, sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dimana rumus menyatakan df_1 (jumlah variabel -1) atau $3-1=2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $100-2-1=97$, dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent, hasil diperoleh untuk F tabel 3,09 maka F hitung $38,876 > F$ tabel 3,09. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	0,445	0,433	3,823

Diketahui nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia adalah sebesar 43,30% dan sisanya 56,70% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan kata lain, kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 43,30%, sedangkan sisanya 56,70% dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pada penelitian ini diterima karena hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,987 dan t tabel sebesar 1.98472 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,987 > 1.98472$). Selain itu hasil perhitungan nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterima karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diterima karyawan, maka semakin menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pada penelitian ini diterima karena hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,407 dan t tabel sebesar 1.98472 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($6,407 > 1.98472$). Selain itu hasil perhitungan nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diterima karyawan, maka semakin menurunkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,433 atau 43,30%, ditunjukkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 38,876 dan nilai F tabel sebesar 3,09, sedangkan

signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($38,876 > 3,09$).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Sakura Java Indonesia, pengujian hipotesis menggunakan SPSS 22. setelah dilakukan analisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.
- b. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.
- c. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja dan motivasi kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrisanti, Kartika Dwi., dkk., 2019, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, *Jurnal JIMEK* Vol. 2, No. 1, periode Juli
- Fathoni, Azis., dkk., 2016, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Jurnal Of Management* Vol. 2, No. 2, periode Maret
- Jaya, Devi Mustika., dkk., 2018, The Effect Of Transformational Leadership, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at West Sumatra BPMP, *International Journal Advances In Economics, Busniess and Management Research* Vol. 64, No.2
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, No. 11, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Priyatno, Duwi., 2016, *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*, No.1, MediaKom, Yogyakarta
- Sari, Yanti Komala., 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. 6, No. 2, periode Mei