

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GARUDA ELECTRIC POWER

Oleh :

Citra Prastika Arum Sitoresmi,

M. Khoiri

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910261@upbatam.ac.id

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to analyze the presence or absence of the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at PT Garuda Electric Power which is engaged in contracting. The phenomenon of employee performance levels at PT Garuda Electric Power, shows that employee performance has not been maximized. This study used two independent variables, namely the discipline variable, and the work motivation variable and used one dependent variable, namely employee performance. The data collection technique method used in this study was the distribution of questionnaires using the saturation sampling method, where the population and samples used in this study were all employees working at PT Garuda Electric Power with a population of 105 people. This research uses data analysis techniques such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis test. The results of this study show that disciplinary variables have a positive and significant influence on employee performance, work motivation variables have a positive and significant influence on employee performance, and also disciplinary variables and work motivation together simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Garuda Electric Power. The variables contained in this study had an influence of 45.7% on employee performance. The remaining 54.3% was influenced by other variables that came from outside this study.

Keyword :

Discipline, Work

Motivation, Employee

Performance

1. PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu keadaan yang tertib, ketika seseorang dalam sebuah organisasi yang dengansenang hati menaati peraturan yang ada. Disiplin dalam bekerja sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Sehingga, kedisiplinan harus dimiliki oleh para pekerja agar menjadi suatu kebiasaan kedepannya. Orang yang berhasil dalam pekerjaannya, biasanya memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang sangat baik (Jontro, 2020)

Motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh seorang karyawan akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap

pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, oleh sebab itu pemberian motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggitapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. (Sulantari, 2019)

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. (Abdurahman & Lismiatun, 2021)

PT Garuda Electrical Power adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang beralamat di Jl. Engku Putri, Komplek Ruko Graha Kadin F1, Teluk Tering (29461) - Batam. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan didapatkan bahwa disiplin kerja di PT Garuda Electrical Power belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang indisipliner sehingga membuat karyawan tersebut masih rendah dalam menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Pengawasan pimpinan terhadap waktu kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Jika pengawasan yang kurang dari pimpinan, maka terbukti masih adanya karyawan yang sering izin, telat, dan datang terlambat.

Kurangnya motivasi di PT Garuda Electrical Power karena kondisi kerja yang kurang memadai, didalam kantor pun kurang memberikan kenyamanan untuk melaksanakan tugas kesehariannya bagi karyawan tersebut. Para karyawan masih merasa kurangnya motivasi yang seharusnya bisa diberikan perusahaan kepada mereka. Hal ini pun menyebabkan kinerja para karyawan tersebut tidaklah maksimal.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Disiplin

Disiplin adalah sikap yang mencerminkan tindakan yang diambil oleh satu atau lebih orang dalam mematuhi norma-norma yang ditetapkan oleh sistem yang diterapkan oleh pemerintah atau masyarakat untuk tujuan tertentu (Tamba, et al 2018). Disiplin adalah salah satu latihan yang dirancang untuk menaikkan dan membuat ilmu, perilaku, dan tingkah laku sehingga karyawan dapat bekerja di antara rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja mereka (Supriyanto, Sodikin, 2018).

Disiplin kerja adalah situasi yang teratur. Anggota organisasi harus didasarkan pada pengetahuan dan keyakinan bahwa ada kondisi tertentu antara harapan karyawan dan kenyataan,

yaitu, mereka diharapkan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi, yang dapat meningkatkan pekerjaan. Ketika sampai pada efisiensi, anggota organisasi harus mengikuti dan menegakkan norma-norma perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis (Siagian, 2018). Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai menghormati dan mematuhi norma-norma yang berlaku, yang dapat ditegakkan dan berusaha untuk menghindari pelanggaran sanksi (Bentar, et al 2018). Disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Sabaruddin & Marissa, 2018).

Indikator Disiplin

1. Kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan tertulis dan tidak tertulis dibuat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, sehingga setiap karyawan wajib mengikuti norma-norma yang telah dijalankan dalam perusahaan tersebut.

2. Efektif dalam bekerja.

Efektif kerja adalah cara bagi individu atau kelompok untuk memakai persediaan sumber daya dengan rentang waktu yang terbilang pendek tanpa harus menunggu tujuan alat, energi, dan waktu untuk mencapai keseimbangan maksimal.

3. Tindakan korektif.

Disiplin korektif adalah pelanggaran disiplin masa lalu yang akan kita tangani. Dengan cara ini kita dapat mencegah pelanggaran yang sama terjadi lagi di masa depan. Dengan kata lain, perusahaan memasukkan karyawannya ke dalam peraturan sehingga karyawan akan selalu mengikuti sistem yang berlaku dalam perusahaan.

4. Kehadiran tepat waktu.

Kehadiran karyawan menjadi tolok ukur disiplin karyawan, karyawan dengan disiplin rendah berarti karyawan sering terlambat. Menghadiri rapat tepat waktu, gunakan waktu istirahat sebanyak mungkin, jangan berlarian di tempat kerja.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*Motivation*) berasal dari kata lain yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*), Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018). Motivasi yaitu suatu pergerakan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya untuk tercapainya cita-cita perusahaan yang disebabkan karena adanya dorongan yang timbul dari pribadi masing-masing orang yang bisa berasal dari faktor *eksternal* ataupun *internal* (Julianry, et al

2019). Motivasi adalah kemampuan yang mengajak seseorang untuk mengambil kegiatan atau melewatkan kegiatan tersebut yang dasarnya disediakan internal maupun eksternal positif ataupun negative guna membimbing mereka untuk bergantung pada keuletan (Orocomna & Tumbel, 2018:69).

Rangkain sifat dan poin poin yang memengaruhi orang banyak agar dapat menggapai suatu hal yang lebih pasti dalam penyesuaian dengan maksud keinginan individu itu sendiri atau bisa disebutkan yaitu definisi Motivasi. Tujuan pencapaian bila berhasil dicapai akan meningkatkan kinerja seorang karyawan (Hotiana & Febriansyah, 2018:34)

Indikator Kedisiplinan

1. Daya Pendorong

Kekuatan pendorong dapat diartikan sebagai semacam naluri, dalam bentuk dorongan kemampuan untuk membuat semua orang dapat berperilaku yang baik untuk tercapainya tujuan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan merupakan bantuan untuk memberikan pertolongan agar dapat melakukan sesuatu yang dikarenakan dirangsang /dipengaruhi dari pihak luar (orang lain atau lingkungan).

3. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian merupakan suatu tahapan terbentuknya penciptaan atau pembedakan, dimana terjadinya proses yang bisa mengubah keterampilan setiap orang terhadap bidang ilmu tertentu yang sudah ditentukan.

4. Membentuk Keterampilan

Keterampilan merupakan keahlian setiap orang untuk mengeksekusi perilaku yang kompleks dan dengan cara yang halus dan tepat untuk tercapainya hasil atau keberhasilan tertentu.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perbandingan prestasi actual karyawan dengan prestasi karyawan yang diharapkan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang dirapiin sebagai acuan bisa melihat kinerja karyawan dengan posisinya sesuai standar yang sudah ditentukan. Maka dari itu karyawan yang lain dapat memperhatikan kinerja karyawan yang lainnya. (Siagian, 2018)

Kinerja karyawan adalah elemen penting dari organisasi mana pun dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang sangat kompeten, faktor manajemen juga memainkan peran yang sangat penting mendukung kesuksesan perusahaan. (Indra Riyadi, et al 2018)

Kinerja ialah suatu terciptanya keberhasilan atau tidaknya keberhasilan organisasi yang sudah ditentukan. Penginformasian mengenai kinerja organisasi yaitu hal terpenting yang dipakai dalam

pengevaluasian untuk membuktikan akankah tahapan kinerja yang dijalankan disuatu perusahaan sejauh manakah sudah berjalan sesuai dengan target yang merupakan harapannya atau tidak (Rani, et al 2017).

Menurut (Mauli & Wasiman, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja diraih oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik yaitu kinerja optimal menjalankan prosedur atau syarat standar yang sudah ditentukan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari hasil kerja dari para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Safira (2018:102), kinerja merupakan perpaduan dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki setiap individu dari karyawan. Dari ketiga teori tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab masing-masing.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas Kerja

Perlakuan perwujudan atas tingkah laku atau serangkaian kerjaan yang dikerjakan berdasarkan keinginan dengan maksud dan tujuan dalam penggapaian kebutuhan yang terlaksana secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan komponen yang di pantau dalam suatu penilaian dalam sebuah pekerjaan. Semakin banyaknya suatu tingkatan jumlah pekerjaan yang dikerjakan, maka akan berdampak pada penilaian yang lebih bagus juga.

3. Kemampuan bekerjasama

Pada dasarnya para pekerja ataupun manusia, dituntut harus bisa bekerja sama antar sesama rekan kerja atau pekerja yang lain guna mempermudah suatu tingkatan kesulitan dalam dunia pekerjaan atau dalam dunia luas.

4. Kreativitas

Suatu kemampuan untuk menciptakan hasil yang sifatnya baru, inovatif, belum ada sebelum, baru, menarik, aneh dan berguna bagi masyarakat. Perlandasaan teorin dan perangkaan piker terlampir, penulis mendapatkan beberapa hipotesis yakni :

H1 : Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019:22).

Dilihat dari sifatnya, dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dimana yang berarti penelitian ini menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cerdas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembuktian dalam penentuan apakah suatu variabel tersebut sedang digunakan dalam pemanfaatan dari uji validitas.

Penentuan sebuah efektif sebuah alat dalam penghubungan sebuah hasil yang diperoleh diseluruh pertanyaan dan pengharapan hasil

yang diperoleh menjadi total dari skor tersebut. Penggunaan sebuah formula dengan menemukan sebuah nilai korelasi yakni korelasi *pearson product moment*. Uji validitas penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu Disiplin(X1), motivasi kerja(X2) dan kinerja karyawan(Y). Dalam penelitian ini, tingkat alfa (α) yang digunakan sebesar 5% (0,05).Ciri-ciri untuk menguji validitas ini yakni jika nilai dari r hitung > r tabel, maka ujinya dapat dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai dari r hitung < r tabel maka ujinya dinyatakan tidak sah. Ketika α (α) adalah 5%, tingkatan kebebasan(N-3) menampilkan bahwa angka r didalam tabel adalah 0,1918. Analisis ini memakai 105 sampel yang menggunakan program SPSS versi 26 supaya memperoleh hasil tes yang valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin_1	0,662	0,1918	Valid
Disiplin_2	0,766	0,1918	Valid
Disiplin_3	0,766	0,1918	Valid
Disiplin_4	0,688	0,1918	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja_1	0,652	0,1918	Valid
Motivasi Kerja_2	0,775	0,1918	Valid
Motivasi Kerja_3	0,634	0,1918	Valid
Motivasi Kerja_4	0,748	0,1918	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan_1	0,678	0,1918	Valid
Kinerja Karyawan_2	0,743	0,1918	Valid
Kinerja Karyawan_3	0,760	0,1918	Valid
Kinerja Karyawan_4	0,632	0,1918	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Didapatkan poin r hitung Kinerja Karyawan_1 poin 0,678, Kinerja Karyawan_2 poin 0,7436, Kinerja Karyawan_3 poin 0,760, dan Kinerja Karyawan_4 poin 0,632.

Maka dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan sah dikarenakan poin r hitung melebihi dibandingkan point r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

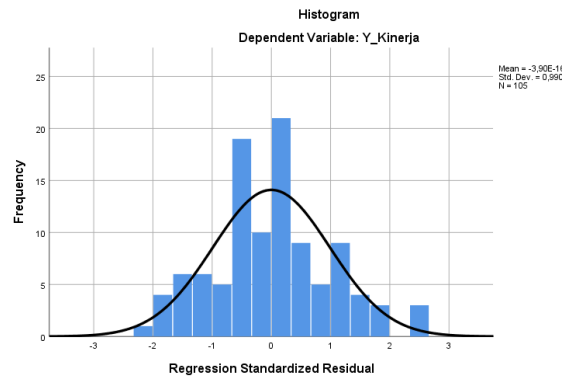
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Coronbach's alpha	Standar	Kesimpulan
1	Disiplin (X1)	0,723	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,720	0,6	Reliabel

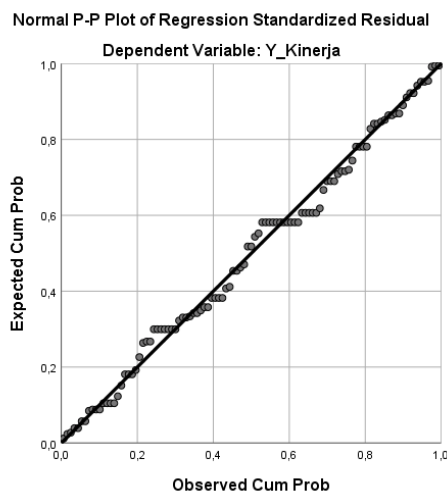
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Peolehan terlampir, disebutkan jika Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) yang angka *Cronbach's Alpha* > 0,6

maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel yakni reliabel.



Gambar 1 Uji Normalitas Kurva Histogram
(**Sumber:** Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)



Gambar 2 Uji Normalitas Grafik *Normal P- P Plot of Regression Standardized*
(**Sumber :** Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

Tabel 5 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		105
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,35539193
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,069
	<i>Positive</i>	,069
	<i>Negative</i>	-,060
<i>Test Statistic</i>		,069
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022

Penampilan yang terlampir, poin yang sudah diteliti dengan signifikansi (Asymp. Sig.2-

tailed) senilai 0,200^{c,d}. Disebabkan penilaian Asymp.Sig lebih besar 0,05 oleh karena itu

pendistribusian dinyatakan normal. Maka penyimpulan yang diperoleh bahwa pendistribusiannya dinyatakan normal

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
X1_Disiplin	,370	2,701
X2_Motivasi Kerja	,370	2,701

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

Hasil uji multikolinieritas bisa disaksikan pada tabel *Coefficients* (nilai Toleransi dan VIF). Bisa dilihat didasari hasil yang menyatakan nilai VIF X₁ (Disiplin) dengan poin 2,701 merendahi 10 dan Tolerance dengan poin 0,370 melangkahi poin 0,1. Poin VIF terhadap X₂ (Motivasi Kerja) senilai

2,701 merendahi 10 dan Tolerance senilai 0,370 melangkahi 0,1. Maka penyimpulan pada regresi tidak terjadinya permasalahan terhadap multikolonieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastistitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,013	,783		-,016	,987
X1_Disiplin	,113	,083	,219	1,360	,177
X2_Motivasi Kerja	-,043	,072	-,095	-,591	,556

a. Dependent Variabel: ABS_RES

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

Sesuai yang ditampilkan di tabel 7. terlampir, terbukti pada angka probabilitas atau signifikansi di masing-masing variabel yakni senilai 0,987, 0,177, dan 0,556 oleh karena itu

perolehan hasil ini melebihi 0,05 maka dari itu tidak ditemukannya gejala heteroskedastistitas pada model regresi

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,242	1,307		2,480	,015
1 X1_Disiplin	,471	,139	,407	3,393	,001
X2_Motivasi Kerja	,309	,121	,306	2,552	,012

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

$$Y = 3,242 + 0,471X_1 + 0,309X_2$$

Pada persamaan yang terlampir, dapat dikerjakannya suatu prediksi terhadap tahapan

Kinerja Karyawan (Y) sesuai perolehan hasil variabel disiplin (X₁), dan motivasi kerja (X₂).

Penggabungan antara kesamaannya regresi tertampil dan didapatkannya penjabaran yakni :

1. Nilai konstanta 3,242 mengutarakan apabila variabel disiplin dan motivasi kerja bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai 3,242. Nilai signifikan yaitu 0,015 tidak melebihi angka α 0,05 yang bisa dipastikan bahwa angka tersebut signifikan.
2. Koefisien regresi dari variabel disiplin (X1) adalah bernilai positif 0,471, yang berarti bahwa jika variabel independen lainnya adalah tetap dan variabel disiplin ditingkatkan satu unit, variabel disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,471 atau 47,1%. Koefisien disiplin variabel yang positif menunjukkan

bahwa disiplin memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Meningkatnya nilai disiplin, juga akan meningkatkan kinerja.

3. Nilai positif dari variabel koefisien motivasi kerja (X2) adalah 0,309, yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja naik satu unit, itu akan membuat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,309 atau 30,9%. Koefisien positif menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Meningkatnya tingkat motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,446	1,369

a. Predictors (Constant), Disiplin (X₁), Motivasi Kerja (X₂)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

Penyesuaian terhadap tabel terlampir dinyatakan jika pengujian koefisien diperoleh poin (R²) senilai 0,457. Maka penyimpulan persentase variabel disiplin dan motivasi kerja pada regresi

model ini senilai 45,7% dan untuk variabel asingnya senilai 54,3% dimana variabel asing ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 10 Tabel *Coefficient* Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,242	1,307		2,480	,015
1 X1_Disiplin	,471	,139	,407	3,393	,001
X2_Motivasi Kerja	,309	,121	,306	2,552	,012

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

Perolehan hasil tabel terlampir ditemukannya t hitung atas variable disiplin (X₁)

terdapat poin positif 3,393, t hitung variabel motivasi kerja (X₂) terdapat point positif 2,552.

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

Annova ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160,791	2	80,395	42,921	,000 ^b
Residual	191,057	102	1,873		
Total	351,848	104			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors (Constant), Disiplin (X₁), Motivasi Kerja (X₂)

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2022)

Perolehan pengujian F ini menampilkan variabel independen mempengaruhi secara

simultan terhadap variabel dependen. Tabel 4.19. menampilkan perhitungan F hitung 42,921 > F

tabel 2,69 dan nilai signifikan senilai 0,000 yang lebih rendah 0,05 ($F.Sig\ 0,000 < \alpha\ 0,005$), dengan maksud keseluruhan dari variabel independen yakni penjelasan yang signifikansi terhadap variabel dependen. Pada disiplin dan motivasikerja

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji-t yang dikerjakan demi memahami pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, hasil uji-t yang diperoleh dalam tabel 9 menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki efek positif senilai 3,393, dan signifikansi 0,001 tidak melebihi angka $\alpha 0,05$. Maka dari itu bisa dipastikan bahwa hipotesis pertama penelitian memperlihatkan bahwa variabel disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Electrical Power. Koefisien regresi disiplin variabel positif berarti bahwa meningkatnya angka disiplin, meninggi juga angka kinerja karyawan. Disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Garuda Electrical Power.

Menurut hasil uji-t yang digunakan demi menentukan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen, hasil uji-t pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dampak positif dari variabel motivasi kerja adalah 2,2552, dengan signifikansi 0,012, yang kurang dari $\alpha 0,05$. Sehingga bisa dikatakan diterimanya hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja PT Garuda Electrical Power di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel koefisien motivasi kerja memiliki nilai positif, yang mempunyai arti bahwa meningkatnya angka motivasi kerja, semakin tinggi pula angka kinerja karyawan.

Menurut hasil uji-F yang diteliti demi menentukan efek simultan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji-F yang diperoleh dalam Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak positif senilai 42,921, dan secara signifikan 0,00 tidak lebih besar dari angka $\alpha 0,05$. Maka bisa dikatakan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Electrical Power.

5. Kesimpulan

Penyesuaian dalam penganalisisan pada pembahasan yang sebelumnya pernah ditampilkan dalam pembahasan terdahulu, oleh karena itu ditariknya penyimpulannya sebagai yakni:

1. Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Electrical Power di Kota Batam.

yakni penjelasan poin signifikan terhadapkinerjakaryawan sehingga model ini bisa membuktikan kebenaran apakah bisa dipergunakan dalam meramal variabel dependen (Y).

Penelitian ini bisa dibuktikan berlandaskan hasil uji t parsial yang diteliti oleh peneliti, oleh karena itu bisa dipastikan akan diterimanya hipotesis yang pertama.

2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Electrical Power di Kota Batam. Penelitian ini bisa dibuktikan berlandaskan hasil uji t parsial yang diteliti oleh peneliti, maka dari itu bisa dipastikan akan diterimanya hipotesis yang kedua.
3. Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Electrical Power di Kota Batam. Kesimpulan hipotesis yang ketiga yang ada di penelitian ini dapat diterima dikarenakan hasil penelitian dapat terbukti melalui uji F yang di lakukan.

6. REFERENSI

- Abdurahman, M. F., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi*, 3(1), 1–17. Retrieved from <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVIfSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usq=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian

- Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–36.
- Indra Riyadi, Margono Setiawan, K. R. (2018). *Improvement on Finance Companies*. 16(2), 192–204.
- Jontro, S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi. *154 Jurnal EMBA*, 8(3), 154–163.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Mauli, S., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening p. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Rani, I. H., Mayasari, M., Bisnis, J. M., & Batam, P. N. (2015). *172-Article Text-473-1-10-20170314*. 3(2), 164–170.
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 11.
<https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.57>
- Siagian, M. (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. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sugiono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung.
- Sulantari, N. (2019). *Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang 2019*. 1–25. Retrieved from http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/5403/1/222015250_BAB_I_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Supriyanto, Sodikin, N. (2018). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Effect of Personal Initiative , Discipline , and Role Clarity on Performance of Employees with Variable Empowerment as Mediator at the National Accreditation Board of Higher Education (BAN-PT) Abstract*. 6(7), 73–85.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1473436>