

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEC INDONESIA**

Novi Nur Barokah, Jontro Simanjuntak
Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)

Abstract

The purpose of a company can be realized not only depends on the sophistication of the machine, but also on the existing human resources. Therefore, companies need competent human resources, both for positions as leaders and production employees in order to complete the work with maximum results, so the company can achieve its objectives. In this study sampling using the Slovin formula. Data collection techniques using a questionnaire. The measurement scale uses a Likert scale. The data in this study were processed with the help of SPSS software version 25. T test results indicate that work motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). F test results indicate that the variable work motivation (X1) and work discipline (X2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of the T Test show that work motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where the t count of variable work motivation (X1) is $5,913 > 1,977$ (t table). Work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where the t count of variable work discipline (X2) is $7,267 > 1,977$ (t table). The results of the F test result show variable work motivation (X1) and work discipline (X2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y)

Keywords: Employee performance; Work Motivation; and Work Discipline

Abstrak

Tujuan suatu perusahaan dapat direalisasikan tidak hanya tergantung pada kecanggihan mesin, tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, baik untuk posisi sebagai pemimpin maupun karyawan produksi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Data dalam penelitian ini diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Hasil Uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t hitung variabel motivasi kerja (X1) adalah $5,913 > 1,977$ (t tabel). Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t hitung variabel disiplin kerja (X2) adalah $7,267 > 1,977$ (t tabel). Hasil hasil uji F menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Motivasi kerja; dan Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting di kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai misi dan visi perusahaan. Orang adalah aktor, penentu dan memainkan peran penting dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kompleksitas mesin, tetapi juga pada sumber daya manusia tersedia. Oleh sebabnya, perusahaan membutuhkan sebuah sumber daya manusia benar-benar kompeten untuk posisi mereka sebagai pemimpin dan pekerja produksi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu perusahaan mencapai misi dan visi nya sangat dipengaruhi dari kinerja karyawannya. Perusahaan akan melakuk an bisnis yang akan meningkatkan kinerja karyawannya untuk pencapaian tujuan yang telah diputuskan. Kinerja karyawan adalah keberhasilan bisnis yang dapat dievaluasi baik

dari segi kuantitas dan kualitas output, dan pada saat yang sama, partisipasi dalam pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan (Rukhayati, 2018).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai kesanggupan seorang karyawan dalam membereskan pekerjaan pas dengan semua *job desk* yang telah dipercayakan dan kemampuan mereka miliki, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (S.W.Ningsi, 2017). Oleh karena itu, mendapatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin adalah harapan setiap perusahaan, kinerja karyawan merupakan cerminan dari kinerja suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting bagi suatu perusahaan, kinerja karyawan akan baik jika didukung oleh motivasi kerja maupun disiplin kerja.

Motivasi sering diartikan dengan insentif yang memungkinkan seseorang karyawan saat melakukan bisnis. Orang bertindak melakuk an suatu pekerjaan, yaitu untuk mencapai tujuan yang di inginkanya (Heruwanto et al., 2019). Motivasi adalah proses yang akan

memungkinkan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan dalam memenuhi target dan memenuhi semua kebutuhan sehingga kekuatan dan kelemahan motivasi kerja karyawan akan menentukan ukuran kinerja karyawan.

Memberikan motivasi bagi karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk melakukannya. Karyawan dengan sebuah motivasi kerja tinggi dapat membuat karyawan menjadi sangat aktif sehingga antusias serta berkontribusi positif bagi perusahaan. Motivasi kerja adalah kekuatan karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan (Sujatmiko & Realize, 2018).

Tanpa motivasi kerja, karyawan tidak akan dapat melakukan pekerjaannya pas dengan standar perusahaan. Meskipun karyawan memiliki bakat yang sangat baik dalam pekerjaannya, tidak ada motivasi untuk bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil akhir tidak memuaskan. Bagaimana cara efektif mengoperasikan kinerja karyawan dimotivasi tidak hanya oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja ditunjukkan oleh kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah sebuah kesadaran karyawan untuk menaati

peraturan di perusahaan maupun aturan di dalam masyarakat sosial berlaku. Kesadaran dalam hal ini ialah suatu sikap seseorang secara ikhlas tanpa terpaksa mentaati berbagai peraturan dan paham akan semua tanggung jawabnya (Husain et al., 2018). Dengan semua karyawan yang dimiliki perusahaan telah menaati peraturan di perusahaan maka akan memiliki berdampak positif bagi kegiatan operasional perusahaan, maka dari pada itu setiap suatu perusahaan mempunyai harapan kepada para karyawannya agar para karyawan dapat menaati peraturan yang telah ditentukan.

Dalam hal ini, PT TEC Indonesia perusahaan yang memproduksi *printer for Atm*, yaitu sebuah printer berukuran kecil yang kegunaanya untuk bertransaksi menggunakan ATM (anjungan tunai mandiri) di kasir sebuah toko, maupun di sebuah tempat untuk transaksi jual beli, seiring dengan banyaknya orang berjualan dan banyak di butuhkan di seluruh dunia.

Observasi peneliti lakukan setiap pagi di temukan beberapa karyawan terlambat masuk ke line tempat bekerja sehingga mereka ketinggalan briefing sebelum bekerja, setelah briefing sebelum bekerja pun di dapat sejumlah karyawan tidak langsung menempati tempat kerja masing – masing, akan tetapi beberapa

pa orang malah mengobrol dan bercanda, ada juga setelah briefing langsung ke toilet dan keluar line untuk minum.

Para karyawan di tuntut bekerja secara efektif maupun secara efisien, sehingga karyawan berhasil bekerja secara efektif dan efisien dapat diukur keberhasilanya melalui tidak ada *customer complain* dan tercapainya standard efisiensi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Observasi peneliti lakukan setiap pagi di temukan beberapa karyawan terlambat masuk ke line tempat bekerja sehingga mereka ketinggalan briefing sebelum bekerja, setelah briefing sebelum bekerja pun di dapati sejumlah karyawan tidak langsung menempati tempat kerja masing – masing, akan tetapi beberapa orang malah mengobrol dan bercanda, ada juga setelah briefing langsung ke toilet dan keluar line untuk minum.

Kegiatan – kegiatan tersebut dapat mengakibatkan para karyawan terlambat memulai pekerjaan, sehingga target efisiensi tidak bisa dicapai lalu harus membutuhkan tambahan jam kerja untuk menyelesaikan target produksi yang telah ditentukan. Ini sangat merugikan bagi perusahaan maupun karyawan sendiri.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata ditunjukkan sebagai kinerja pekerjaan yang dibuat karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai semua tujuan perusahaan (Rachmawati, 2017). Kinerja karyawan adalah kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja baik ialah kinerja yang sangat optimal, sejalan dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Rukhayati, 2018). Kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan untuk mencapai kepentingan perusahaan dan meminimalkan kerugian (Heruwanto et al., 2019).

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja bisa dimasud dengan suatu proses yang perlu mendorong karyawan untuk mencapai serangkaian kegiatan untuk memenuhi tujuan dan memenuhi kebutuhan. (Heruwanto et al., 2019).

Motivasi Kerja adalah seperangkat sikap dan perilaku yang memaksa karyawan untuk mempengaruhi prestasi mereka sejalan dengan

tujuan perusahaan (Faraby, 2018). Motivasi kerja merupakan upaya dan kemauan yang akan memobilisasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar, memberikan kekuatan dan perilaku langsung. Motivasi kerja *as proses* dalam menentukan kepadatan, tujuan dan kelangkaan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Motivasi kerja adalah proses yang diawali dari dorongan dalam diri dan menghasilkan insentif atau impuls yang ditar-getkan untuk direalisasikan (Rukhayati, 2018).

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menuruti sebuah peraturan ataupun hukum yang berlaku di dalam perusahaan maupun di dalam kehidupan bersosial di masyarakat. Kesadaran mematuhi sebuah peraturan adalah sikap seseorang karyawan secara ikhlas tanpa paksaan mematuhi semua aturan dan menyadari segala yang telah menjadi tanggung jawab. Disiplin yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang diinginkan oleh perusahaan (Husain et al., 2018). Disiplin bisnis adalah kekuatan yang berasal dalam diri karyawan sehingga seorang karyawan mau secara sukarela beradaptasi pada aturan, nilai kerja dan perilaku yang tinggi (Sujatmiko dan Sadar, 2018).

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini ialah penelitian kausal relasional. Penelitian kausal relasional adalah penelitian untuk menemukan hubungan antara dua variable atau lebih (Widiyaningsih, 2016). Semua struktur penelitian diharapkan menghasilkan analisis data yang diuji untuk menemukan hasil tes yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian. Menggunakan desain penelitian kausalitas, desain ini berguna untuk menguji kemungkinan adanya hubungan diantara variable. Hasil dari Penelitian ini sebenarnya sudah diprediksi oleh peneliti, untuk itu peneliti dapat menetapkan klasifikasi variable kausal antara variable bebasnya maupun variable terikatnya.

Pada penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang digunakan oleh serangkaian ekspresi tertulis dan diberikan kepada peserta penelitian. (Sugiyono, 2014:199). Ini akan diisi oleh peserta kuesioner dan akan digunakan sebagai data dari penelitian ini. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan kemudian data akan diuji menggunakan versi SPSS 25.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini dan di bantu oleh software spss ver. 25 ialah Uji Kualitas Data,

Uji Asumsi Klasik, Uji Pengaruh , Uji Hipotesis berupa Uji T dan juga Uji F.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi di penelitian adalah tenaga kerja PT TEC pada area produksi lini 1108 Mf1, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang berjumlah 226 karyawan.

Bagian dari sejumlah populasi disebut sampel (Sugiyono, 2014:56). Sehingga sampel yang akan digunakan haruslah mempresentasikan populasinya. Di tetapkan Sampel pada penelitian ini ialah dari berbagai karyawan PT TEC Indonesia di bidang MF1 lot 108 lines.

Pada penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang digunakan oleh serangkaian ekspresi tertulis dan diberikan kepada peserta penelitian. (Sugiyono, 2014:199). Ini akan diisi

oleh peserta kuesioner dan akan digunakan sebagai data dari penelitian ini.

3.3 Lokasi Jadwal Penelitian

PT TEC Indonesia merupakan lokasi yang penelti pilih untuk penelitian khususnya di sektor produksi, perusahaan tersebut berlokasi pada Lot108 - 110 BIP, Kota Batam, Kepulauan Riau.

IV. HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, hasil tes akan dibahas apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT TEC Indonesia, berdasarkan distribusi kuesioner yang diisi oleh pekerja produksi PT TEC Indonesia Mf1 lot 108 dan pemrosesan data menggunakan SPSS 25 Perangkat Lunak.

Tabel 1. Profil responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	27.8	27.8	27.8
	Perempuan	104	72.2	72.2	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber data: Spss ver.25

Berdasarkan tabel diatas paling banyak responden berjenis kelamin perempuan 104 karyawan persentase 72,2 % lalu diikuti responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40

orang dengan persentase 27,8% jika di jumlahkan total responden adalah sebanyak 144 karyawan dengan persentase 100%.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	1.4	1.4	1.4
	SMA	76	52.8	52.8	54.2
	SMK	66	45.8	45.8	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber data: Spss ver. 25

Melalui tabel di atas karyawan pt tec Indonesia dominan berpendidikan terakhir SMA dengan total sebanyak 76 karyawan persentase 52% lalu karyawan yang Pendidikan

terakhir SMK sebanyak 66 karyawan dengan persentase 45,8% lalu yang terakhir profil responden memiliki Pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang dengan presentase 1,4.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan kelompok Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	30	20.8	20.8	20.8
	21 - 30	96	66.7	66.7	87.5
	31 - 40	17	11.8	11.8	99.3
	>41	1	.7	.7	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber data: Spss ver.25

Di ketahui dari tabel di atas total responden 144 karyawan,di bagi dalam 4 tingkatan usia di dapati profil responden banyak didapati pada tingkatan usia 21 sampai 30 tahun berjumlah 96 karyawan dengan persentase 66.7% lalu diikuti pada tingkatan usia kurang dari 20 tahun berjumlah 30 karyawan dengan persentase 20.8% , selanjutnya baru pada ting-

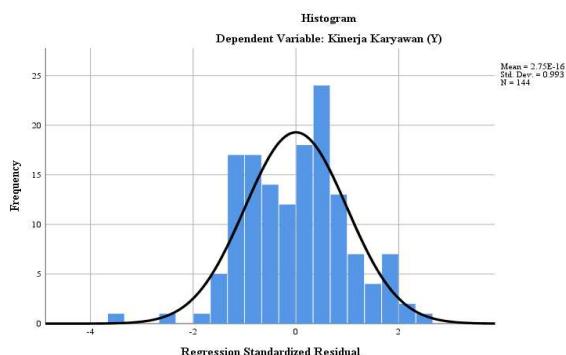
katan usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 17 karyawan dengan persentase 11.8 % dan terakhir tingkatan usia lebih dari 41 tahun hanya satu karyawan saja persentase sebesar 0.7%, melalui hasil data ini dapat diketahui karyawan pada pt tec dominan berusia 21 sampai 30 tahun.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2	99	68.8	68.8	68.8
	3-5	18	12.5	12.5	81.3
	6-10	18	12.5	12.5	93.8
	>10	10	6.2	6.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber data: Spss ver 25

Di ketahui lama berkerja karyawan pt tec Indonesia paling lama berkisar kurang dari 2 tahun dengan presentase 68.8% sebanyak 99 karyawan, lalu di ikuti lama berkerja range 3 sampai 5 tahun lalu 6 sampai 10 tahun jumlah sebanyak 18 karyawan sebesar 12.5 % lalu yang terakhir lebih dari 10 tahun sejumlah 9 karyawan 6.3%.



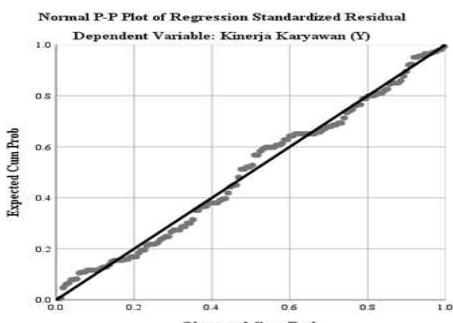
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (histogram)

Sumber:Data : **Spss ver. 25**

Dari histogram di atas, diketahui bahwa hasil data uji normalitas yang didistribusikan dari kiri ke kanan menunjukkan bentuk seperti

bel, data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan cocok untuk pengujian normalitas.

Hasil uji normalitas dapat juga di lihat dari uji p-pPlot:



Sumber data: Spss ver.25

Di lihat dari titik – titik pada garis diagonal tersebut yang menyebar dang mengikuti garis maka data tersebut dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji yang telah di lakukan oleh penelti melalui SPSS25 menggunakan uji *one sample Kolmogorov – smirnov* data benar berdistribusi normal.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (251-263)

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,99298237
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,048
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Data bersumber: Spss ver.25 (2020)

Di ketahui hasil dari tabel di atas bahwa pada Asymp. sig. (2-tailed) dari variable bebas dan terikat memiliki nilai signifikan sebesar 0.200 sehingga nilai 0.200 lebih besar dari 0.05 atau ($0.200 > 0.05$) artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.535	1.334			
	Motivasi Kerja (X1)	.368	.062	.390	.643	1.555
	Disiplin Kerja (X2)	.566	.078	.479	.643	1.555

Sumber data: spss ver 25.

Dari tabel di atas terlihat bahwa besar nilai VIF pada variable motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan angka 1,555 dimana angka tersebut kurang dari (<) 10 dan nilai

toleransi sebesar $0,643 > 0,1$ sehingga dapat diartikan bahwa antar variable tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan tidak memiliki hubungan antar kedua variable tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.238	.454		2.725	.007
	Motivasi Kerja (X1)	.018	.021	.090	.866	.388
	Disiplin Kerja (X2)	-.040	.027	-.157	-1.503	.135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data: **Spss ver.25**

Menurut tabel di atas signifikan terjadi signifikan atau probabilitas pada variable Motivasi kerja 0,388, variable disiplin kerja

0,135 sehingga dapat diartikan bahwa model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,535	1.334		1.150	.252	
	Motivasi Kerja (X1)	.368	.062	.390	5.913	.000	.643
	Disiplin Kerja (X2)	.566	.078	.479	7.267	.000	.643

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data: **Spss ver.25**

Sehingga persamaan regresi yang dapat terbentuk pada uji ini adalah

$$Y = 1,535 + 0,368X_1 + 0,566X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui:

1. (konstan 1,535) berarti bahwa variable Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki atau tidak mengubah nilai (0), Kinerja Karyawan memiliki nilai 1,535.

- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,368, dan nilai positif berarti bahwa variable Motivasi Kerja memiliki Hubungan Positif dengan Kinerja Karyawan (Y);
- 0,566 dan positif berarti bahwa nilai koefisien Regresi Disiplin Bisnis (X2) berdampak pada hubungan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.600	1.689

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data: **Spss ver. 25**

Diketahui dari tabel di atas, hasil uji determinasi sebesar 0,605 atau 60,5% artinya variable Motivasi kerja dan Disiplin kerja mampu mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 60,5 % dari total keseluruhan 100%

sisanya sebanyak 39,5 % di pengaruhi oleh variable lain, antaranya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.600	1.689
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber Data: Spss ver. 25

Diketahui dari tabel di atas , hasil uji determinasi sebesar 0,605 atau 60,5% artinya variable Motivasi kerja dan Disiplin kerja mampu mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 60,5 % dari total keseluruhan 100%

sisanya sebanyak 39,5 % di pengaruhi oleh variable lain, antaranya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sumof Squares	df	MeanSquare	F.	Sig.
Regression	616.636	2	308.318	108.141	.000 ^b
Residual	402.003	141	2.851		
Total	1018.639	143			

Sumber data: Spss ver. 25

Diketahui dari tabel di atas nilai f hitung adalah 108.141 dan lebih besar dari f tabel, nilai signifikan 0.00 (<) 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya variable Motivasi kerja dan Disiplin kerja akan sama – sama memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di PT TEC Indonesia.

V. KESIMPULAN

Penelitian di lakukan sebab penelti berkeinginan untuk membuktikan empiris tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data peserta terdiri dari 144 karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Diskusi dan hasil yang diperoleh

dibahas pada bagian sebelumnya, sehingga hasilnya dapat dicapai sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PT TEC Indonesia berdampak positif pada kinerja karyawan. dengan nilai sebesar 5.913, dan hasil dalam uji-t adalah signifikan sebesar 0.00 (<) 0.05, dan juga hasil nilai uji t sebesar 7.267 (<) t Tabel sebesar 1.977.
2. Disiplin kerja yang telah di lakukan oleh perusahaan bernilai efek sebesar 7.267 dan juga hasil uji t di dapati sig. pada 0.00 (<) 0.05 dan hasil t tabel adalah 7.267 (<) 1.977.
3. PT TEC Indonesia memiliki dampak positif pada motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil uji F diperoleh hasil hitung f tabel sebesar 108.141 (>) yaitu sebesar 2.67 pada kedua variable motivasi kerja dan disiplin kerja, yaitu motivasi kerja dan disiplin bisnis mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faraby, I. K. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance)*. Politico, 18(1), 86–91.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor*. Jurnal Manajemen Kewira-usahaan, 15(2), 171.
- Husain, B. A., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. 2018. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) ARTICLES INFORMATION ABSTRACT JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM. 1(3), 130–138.
- Ningsi, S. W. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 3(1), 69–78.
- Ningsi, W. S., Mahardiana, L., & Risnawati. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 3(1), 69–78.
- Pangastuti, D. kristanti dan R. lestari. 2019. *Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi*. Jurnal Nusamba, 4(2), 107–116.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. CV Andi.
- Rachmawati, R. W. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1.
- Rukhayati. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 100.
- Sari, M., & Masruroh, F. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), 02(02), 36–51.
- Seta, A. B. 2019. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 “Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (251-263)

signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja karyawan” diterima Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, dan Kinerja. 2(1), 130–143.

Siagian, M. 2018. *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mende-terminasi 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.

Simatupang, A., & Saroyeni, P. 2018. The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance.

IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 20(6), 31–37.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfa Beta.

Sujatmiko, W. A., & Realize, R. 2018. *Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of Pt. Cipta Catur Mahkota.* Jurnal Apresiasi Ekonomi, 6(3), 244–252.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenada Media Group.

Syamsul, A. 2012. *LEADERSHIP* (Pertama). Penerbit Mitra Wacana Media.