



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

Meyland Wulandari, Wasiman
Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)

Abstract

The purpose of the research was to analyse: (1) The effect of work discipline on employee performance of PT Amtek Engineering Batam, (2) The effect of motivation on employee performance of PT Amtek Engineering Batam, (3) The impact of work discipline and motivation on employee performance of PT Amtek Engineering Batam. The research population is all depended on production department Oral-Care PT Amtek Engineering Batam of 280 employees. Use the sample of 165 employees, location research conducted at PT Amtek Engineering Batam. The technique of data collection conducted using questionnaires, with software tool SPSS vrs. 25. Based on the result coefficient of determination (R^2) of 62,7% indicates that the work discipline and motivation influence the employee performance. t-test result show that t value on work discipline variable is 9,652 and t value on motivation variable is 5,882. So work discipline has a significant impact on employee performance, motivation has a significant impact on employee performance. Take a conclusion if work discipline and motivation together have a positive significantly impact on employee performance.

Keywords: work discipline, motivation, employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam, (3) Dampak disiplin kerja dan motivasi pada kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam. Populasi penelitian semua tergantung pada departemen produksi Oral-Care PT Amtek Engineering Batam dari 280 karyawan. Gunakan sampel 165 karyawan, lokasi penelitian dilakukan di PT Amtek Engineering Batam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dengan alat perangkat lunak SPSS vrs. 25. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t pada variabel disiplin kerja adalah 9,652 dan nilai t pada variabel motivasi sebesar 5,882. Jadi disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ambil kesimpulan jika disiplin kerja dan motivasi bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resources* didefinisikan suatu masalah berkaitan langsung ditujukan kepada kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yaitu membangun lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen sumber daya manusia juga dituntut untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawannya. Keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kemampuan sumberdaya manusia untuk melakukan tugas dan fungsinya.

Human Resource ialah penggerak utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik dan harus diberikan perhatian yang sangat ekstra maupun dalam memenuhi hak-haknya (Farisi, 2020). Sehingga sumber daya manusia tersebut dapat tumbuh dengan baik didalam perusahaan maupun intansi yang telah dibangun dan dapat memajukan dalam hal hasil kerja yang diharapkan. Satu dari peran manajemen sumber daya manusia yaitu serupa denganinstruktur internal bertanggung jawab untuk mengumpulkan informasi, mengidentifikasi masalah dan juga mencari solusi atas permasalahan tersebut.

Tenaga kerja maupun organisasi adalah perihal yang samasekali tidak bisa dipisahkan,

karyawan memainkan peran utama dalam kegiatan perusahaan. Sehingga disiplin kerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat diterapkan pada sumber daya manusia ataupun karyawan perusahaan sehingga dapat memajukan perusahaan tersebut kearah yang lebih baik lagi. Disiplin kerja menjadi milik karyawan sangatlah berarti untuk perusahaan mencapai tujuann perusahaan. Tidak adanya disiplin yang baik berakibat sulitnya perusahaan mencapai sasaran perusahaan.

Disiplin kerja adalah situasi sangat ideal untuk membantu melaksanakan semua proses sesuai dengan aturan perusahaan (Arda, 2017). Sebagai karyawan, kita sering mengerjakan pekerjaan yang tidak prosedural, karyawan sering berpikir tentang bagaimana mencapai tujuan dengan teknik mereka daripada bekerja sesuai dengan prosedur.

Menurut (Siagian, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan sikap menghormati dan menghargai yang ada pada karyawan tersebut dalam mematuhi peraturan. Dan motivasi dapat hadir di dalam diri setiap karyawan.

Motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu atau kelompok guna mencapai tujuan. Juga tidak ada motivator internal atau eksternal yang

dapat mempengaruhi hasil kerja dan prestasi kerja. Didukung oleh pernyataan (Siagian, 2018) dikatakan keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajiban di perusahaan sangat tergantung dari kesediaan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara maksimum, dengan menjauhkan diri dari hal-hal yang mengganggu pekerjaan tersebut seperti mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok.

Kinerja karyawan merupakan suatu elemen penting untuk kesuksesan perusahaan. Sepenuhnya kualitas sumber daya manusia terpenuhi jika memungkinkan untuk secara sempurna menciptakan kepuasan kerja sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja. Didukung oleh pernyataan (Yudha, 2018) dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah pekerjaan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas individu maupun kelompok pada pekerjaan yang sudah ditentukan dari proses belajar serta keinginan untuk unggul. Kinerja yang baik adalah suatu output yang dapat membangun perilaku karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga sebuah organisasi dapat beroperasi dengan baik. Sementara menurut (Damara, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan biasanya berarti penyelesaian tugas, dimana karyawan diminta

untuk melakukan tugas-tugas suatu organisasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan ketulusan serta waktu.

PT Amtek Engineering Batam adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) memproduksi bahan logam menjalankan kegiatan produksinya di Jl. Letjend Soeprapto BlokE No. 1, kawasan Cammo Industrial Park, Batam. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 rentang pendirian Perseroan Terbatas Amtek Engineering Batam, dengan modal awal sebesar Rp. 9.000.000.000 (terbilang: sembilan milyar rupiah) yang di bagi atas 1.200 (seribu dua ratus) lembar saham. Tujuan didirikan PT. Amtek Engineering Batam yaitu untuk menjalankan usaha dalam bidang industri *metal stamping part, assembly of stamping parts*, memasarkan hasil industri tersebut untuk pasar ekspor.

Beberapa masalah yang menarik peneliti antara lain.

- Ada karyawan yang jarang pergi bekerja menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.
- Adanya karyawan yang terlambat masuk area produksi menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan.
- Pemimpin yang kurang memberikan arahan atau masukan untuk melakukan pengece-

kan stok gudang menyebabkan stok yang ada di gudang tidak sesuai dengan sistem.

- Kurangnya komunikasi yang baik terhadap atasan dan bawahan.
- Karyawan yang mengambil cuti tanpa permintaan izin terlebih dahulu, menyebabkan pekerjaannya dilakukan oleh karyawan lain sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan.

Seperti dijelaskan diatas, penelitian yang harus dilakukan berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam”**.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdefiniskan perilaku hormat atau menghargainya prosedur organisasi dan tidak akan menolak untuk melakukan pekerjaannya dan sanggup menyelesaikannya dengan tepat waktu (Sari & Masrurroh, 2018). Peran pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja adalah mengendalikan perilaku tenaga kerja untuk melakukan fungsi perusahaan sesuai dengan arahan, mengerjakan yang telah diperintahkan berkaitan dengan kinerja karyawan.

Indikatornya adalah dapat mengukur kedisiplinan karyawan (Saripuddin & Handayani, 2017) adalah sebagai berikut.

a. Tingkat kehadiran

Hadir setiap hari pada jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, setiap masuk atau keluar perusahaan harus *finger*.

b. Ketaatan pada atasan

Mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, baik aturan-aturan yang diberikan atasan kepada karyawannya.

c. Tanggung jawab

Bekerja tepat waktu, bekerja dengan sungguh-sungguh.

d. Kesadaran bekerja

Tidak pernah menunda pekerjaan yang sudah diberikan, atau melanggar aturan-aturan.

2.2 Motivasi

Asal kata motivasi dari Bahasa latin, *“movere”* memiliki arti “daya penggerak” ataupun sebagai “dorongan”. Motivasi adalah dukungan positif diberikan kepada karyawan berefek para karyawan memiliki energi lebih untuk mengerjakan tugas tanggung jawabnya. Tingginya motivasi menjadikan karyawan semakin optimal mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik (Nurina, 2018). Sementara menurut (Sari et al., 2019) Motivasi adalah sesuatu yang mengacu kepada tenaga individu yang penuh energi, diberi panduan, dan *continous*

mencapai visi-misi organisasi. Proses agar karyawan bergerak, terarah, dan menstabilkan perilakunya untuk mencapai visi-misi perusahaan sangatlah penting di dalam perusahaan.

Adapun indikatornya untuk mengukur motivasi menurut (Indriyati, 2017) antara lain.

a. Kebutuhan fisiologis

Seperti sandang (pakaian), pangan (makan), papan (rumah).

b. Kebutuhan rasa aman.

Tidak hanya fisik saja yang membutuhkan rasa aman, tetapi psikologikal dan intelektual juga membutuhkan rasa aman.

c. Kebutuhan sosial (disukai orang lain)

Dimana seseorang bergabung atau berkumpul dengan orang lain.

d. Kebutuhan harga diri (penghargaan)

Terlihat dari berbagai simbol-simbol pada status, persepsi orang lain pada diri sendiri.

e. Kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi diri)

Peluang bagi seseorang yang memiliki prestasi yang ada pada dirinya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dikenal dengan sebutan *Job Performance*, artinya kemampuan terhadap kerja karyawan atau output tenaga kerja. Kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan terhadap karyawan oleh para pihak manaja-

men guna memberikan informasi dari atasan, membahas mengenai kualitas dan output kerja karyawan dari sudut pandang kepentingan suatu perusahaan (Darson, 2016). Sementara menurut (Hilmawan, 2019) Kinerja karyawan adalah seberapa banyaknya kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan, dilihat dari jumlah target yang dicapai perharinya, kualitas barang yang dikerjakan, dan kehadiran karyawan di tempat kerja. Itu semua merupakan tanggung jawab mereka masing-masing dalam menunjukkan kemampuan mereka. Beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan (Akhir Putra Setiawan, 2017), yaitu:

a. Kualitas

Tingkat baik atau buruknya hasil aktifitas dihasilkan karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah hasil produksi karyawan.

c. Ketepatan waktu

Mengukur sejauh mana tenaga kerja dapat membereskan pekerjaannya tepat waktu.

d. Kemandirian

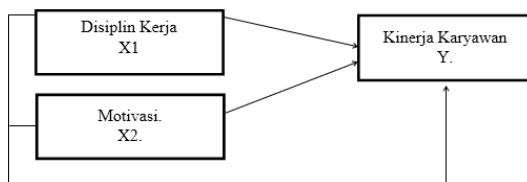
Waktu saat karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya tanpa dibantu orang lain.

e. Komitmen

Komitmen kepada perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Penjelasan pemikiran yang disebutkan bisa dijelaskan lewat variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, digambarkan dengan sistematis pada gambar di bawah ini



III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Pandangan dari (Hidayah, 2019) populasi adalah seluruh elemen berupa hal ataupun kejadian yang mempunyai karakteristik sama dan menjadi pusat penelitian bagi peneliti atau dijadikan objek dalam penelitian seperti manusia, materi, dan keadaan untuk digunakan sebagai penelitian. Dalam penelitian ini, populasi adalah pekerja PT Amtek Engineering Batam berjumlah 280 orang. Populasi bagian

dari sampel, dijadikan sampel penelitian ataupun responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian pada PT Amtek Engineering Batam dikota Batam memakai *Non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* memakai rumus slovin dengan nilai *error* sebesar 5%.

3.2 Metode Analisis Data

Kegiatan melakukan penganalisaan data adalah untuk mengetahui keseluruhan hasil dari jawaban responden dan melakukan pengujian melalui uji hipotesis yang dilaksanakan dalam kuesioner, dibagikan baik pada responden ataupun karyawan. Setelah data terambil, langkah berikutnya adalah menganalisis data tersebut dan diolah lewat software SPSS.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Responden

Research ini responden berprofil diantaranya: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa bekerja.

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	83	50,3	50,3	50,3
	Perempuan	82	49,7	49,7	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Hasil mengemukakan responden bertumpu jenis kelamin dapat diperoleh, dijelaskan

kan total responden laki-laki berjumlah 83 orang dari 165 orang ataupun sebesar 50.3%

dan jumlah responden perempuan berjumlah 82 orang dari 165 orang ataupun sebesar 49.7%. Maka, dapat kita ketahui jumlah res-

ponden laki-laki lebih banyak disebabkan karyawan PT Amtek Engineering Batam lebih banyak laki-laki dari perempuan

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	12	7,3	7,3	7,3
	21-25 tahun	54	32,7	32,7	40,0
	26-30 tahun	61	3,0	3,0	77,0
	>30 tahun	38	23,0	23,0	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Berdasarkan hasil data tabel responden bertumpu umur didapatkan responden dengan umur <20 tahun berjumlah 12 orang atau sebanyak 7.3%, responden jangka umur 21-25 tahun total 54 orang atau sebanyak 32.7%, responden memiliki umur 26-30 tahun ada 61 orang ataupun sebanyak 37.0%, responden

memiliki umur >30 tahun berjumlah 38 orang atau sebanyak 23%. Responden yang berumur 26-30 tahun memiliki persentase yang tertinggi, maka diketahui jika *average* karyawan pada PT Amtek Engineering Batam adalah terkategori usia muda.

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	107	64,8	64,8	64,8
	Akademi/D1/D2/D3	27	16,4	16,4	81,2
	S1	29	17,6	17,6	98,8
	Lainnya	2	1,2	1,2	100
	Total	165	100	100	

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Berdasarkan hasil data tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh, memperlihatkan responden pendidikan terakhir SMA/Sederajat terdapat 107 orang atau sebanyak 64.8%, responden pendidikan terakhir Akademi/D1/D2/D3 terdapat 27 orang atau sebanyak 16.4%, responden pendidikan

terakhirnya S1 terdapat 29 orang atau sebanyak 17.6%, responden pendidikan terakhirnya Lainnya terdapat 2 orang atau sebanyak 1.2%. Responden yang pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat memiliki persentase tertinggi, menyimpulkan kebanyakan para karyawan PT

Amtek Engineering Batam ialah tamatan SMA/Sederajat.

Masa Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 tahun	34	20,6	20,6	20,6
	3-5 tahun	57	34.5	34.5	55.2
	6-10 tahun	40	24.2	24.2	79.4
	>10 tahun	34	20.6	20.6	100
	Total	165	100	100	

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Berdasarkan hasil data tabel responden berdasarkan masa bekerja diperoleh, memperlihatkan responden yang masa bekerjanya <2 tahun totalnya 34 responden atau sebanyak 20.6%, responden yang masa bekerjanya 3-5 tahun berjumlah 57 responden atau sebanyak 34.5%, responden yang masa bekerjanya 6-10 tahun berjumlah 40 responden atau sebanyak 24.2%, responden yang masa bekerjanya >10 tahun berjumlah 34 responden atau sebanyak 20.6%. Pada masa bekerja 3-5 tahun memiliki

level tertinggi, hal ini membuktikan bahwa karyawan PT Amtek Engineering Batam merupakan responden yang masa bekerjanya 3-5 tahun.

4.2 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Penganalisaan ini dipakai guna menggambarkan tanggapan karyawan PT Amtek Engineering Batam mencakup masalah akan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja(X1)	165	6	20	16.80	2.516
Motivasi(X2)	165	7	25	18.95	4.017
Kinerja Karyawan(Y)	165	8	25	20.44	2.930
Valid N (listwise)	165				

Tabel 5 Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Nilai minimum memiliki arti nilai terendah. Nilai minimum variabel disiplin kerja (X1) berjumlah 6, variabel motivasi (X2) berjumlah 7, variabel kinerja karyawan (Y) berjumlah 8. *Maximum value* memiliki arti

nilai yang tertinggi. Nilai maksimum pada variabel disiplin kerja (X1) berjumlah 20, variabel motivasi (X2) berjumlah 25, dan variabel kinerja karyawan (Y) berjumlah 25. Mean memiliki arti nilai *average* pada data

yang terolah. Nilai mean untuk variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 16.80, nilai mean untuk variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 18.95, dan nilai mean untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 20.44. Standar deviasi adalah suatu pengukuran sebaran data dari nilai *average* variabel disiplin kerja (X1),

motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Standar deviasi dalam variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 2.516, std deviation dalam variabel motivasi (X2) senilai 4.017, dan std deviation dalam variabel kinerja karyawan (Y) yaitu berjumlah 2,930.

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS		S		RG		TS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	59	35.8	80	48.5	16	9.7	7	4.2
2	X1.2	66	40.0	79	47.9	13	7.9	3	1.8
3	X1.3	67	40.6	71	43.0	23	13.9	4	2.4
4	X1.4	69	41.8	74	44.8	16	9.7	6	3.6

Tabel 6 Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja(X1)

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS		S		RG		TS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	34	20.6	90	54.5	23	13.9	12	7.3
2	X2.2	66	40.0	58	35.2	29	17.6	11	6.7
3	X2.3	43	26.1	79	47.9	23	13.9	12	7.3
4	X2.4	31	18.8	71	43.0	37	22.4	19	11.5
5	X2.5	33	20.0	71	43.0	34	20.6	22	13.3

Tabel 7 Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi(X2).

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		RG		TS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	46	27.9	103	62.4	10	6.1	5	3.0
2	Y2	63	38.2	74	44.8	21	12.7	4	2.4
3	Y3	43	26.1	97	58.8	19	11.5	4	2.4
4	Y4	40	24.2	83	50.3	25	15.2	12	7.3
5	Y5	68	41.2	76	46.1	17	10.3	1	0.6

Tabel 8 Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Hasil dari olah data 2020

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Menentukan kevalidan suatu kuesioner dilakukanlah uji signifikansi koefisien korelasi ditingkat 0.05 (Heryenzus, 2018). Dibandingkannya nilai r_{hitung} hasil atas output (*Corrected*

Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti **valid**, tapi saat hitungan $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti **tidak valid**. Dicapai dari jumlah responden – 2 ataupun $165 - 2 = 163$, signifikan 5%, didapatkanlah r_{tabel} 0.152.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	X1.1	0.786	0.152	Valid
	X1.2	0.823	0.152	Valid
	X1.3	0.712	0.152	Valid
	X1.4	0.734	0.152	Valid

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X1)

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Dari hasil tabel 9 data yang diperoleh pada pernyataan X1.1 memiliki r hitung yaitu 0.786, pernyataan X1.2 senilai 0.823, pernyataan X1.3 senilai 0.712, dan pada pernyataan X1.4 yaitu 0.734. Bertumpu hasil olahan data,

dapat diambil kesimpulan variabel disiplin kerja (X1) punya *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0.152). Menggambarkan semua variabel adalah valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi(X2)	X2.1.	0.835	0.152	Valid.
	X2.2.	0.727	0.152	Valid.
	X2.3.	0.815	0.152	Valid.
	X2.4.	0.794	0.152	Valid.
	X2.5.	0.796	0.152	Valid.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Motivasi(X2)

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Hasil tabel 10 data yang diperoleh pada pernyataan X2.1 memiliki r hitung yaitu 0.835, pernyataan X2.2 senilai 0.727, X2.3 senilai 0.815, X2.4 senilai 0.794, serta pernyataan X2.5 yaitu 0.796. Bertumpu olah data, me-

nyimpulkan variabel motivasi (X2) punya *Corrected Item-Total Correlation*(r hitung)>r tabel (0.152). Menggambarkan pernyataan seluruhnya dikatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y1.	0.724	0.152	Valid.
	Y2.	0.796	0.152	Valid.
	Y3.	0.713	0.152	Valid.
	Y4.	0.636	0.152	Valid.
	Y5.	0.706	0.152	Valid.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Hasil tabel 11 data yang diperoleh pada pernyataan Y1 memiliki r hitung yaitu 0.724, pernyataan Y2 yaitu 0.796 pernyataan Y3 yaitu 0.713, pada pernyataan Y4 yaitu 0.636, dan pernyataan Y5 yaitu 0.706. Berdasarkan olahan data, dapat diambil kesimpulan variabel kinerja karyawan (Y) punya *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0.152). Mengemukakan item pernyataan seluruhnya dikatakan valid.

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.763	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.853	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.752	Reliabel

Tabel 12 Hasil Uji Reabilitas Variabel

Penelitian

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Tabel terlihat, variabel disiplin kerja, *Cronbach Alpha* dimiliki senilai 0.763, variabel motivasi, *Cronbach Alpha* dimiliki senilai 0.853, dan variabel kinerja karyawan *Cronbach Alpha* dimiliki senilai 0.752. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai *Cronbach Alpha*

setiap variabel adalah >0.60 , yang artinya data sudah bisa *acceptable* dan sudah *reliable*.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

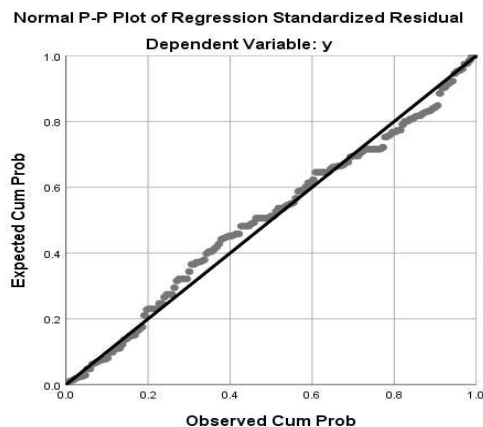
Melakukan pengujian terhadap data kuesioner, yang telah disebar normal-tidaknya distribusikan. Akan dilakukannya uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, syarat apabila signifikansinya bernilai $> \alpha = 0.05$, dapat dikemukakan bahwa data asumsi normalitasnya sesuai (Heny,2015).

		Unstandardized Residuals
N		165
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.79006100
Most Extreme	Absolute	.066
Differences	Positive	.059
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

Tabel 13 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Tabel menggambarkan diketahuinya apabila data terdistribusi dengan normal, hal tersebut dibuktikan signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) $>0,05$, senilai 0,080. Menyimpulkan data tersebut normal terdistribusi.



Gambar 1 Diagram Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Berdasarkan gambar menunjukkan data terdistribusi normal. Terdistribusi normalnya data apabila dots tersebar disekitar garis diagonal, mengikuti arah garis diagonalnya. Berlawanan keadaan tadi maka data tidak berdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas difungsikan atas pengujian ditemukannya berkorelasinya antar variabel independent di model regresi (Heny, 2015). Pendeteksian ada atau tidaknya kemiripan antar variabel independent, dilihatnya nilai *Tolerance* (>0.10) dan *VIF* (<10.00)

Collinearity Statistics		
	Tolerance	Tolerance
(Constant)	0.698	1.432
1 Disiplin Kerja (X1)	0.698	1.432
Motivasi (X2)	0.698	1.432
(Constant)	0.698	1.432
Disiplin Kerja (X1)	0.698	1.432

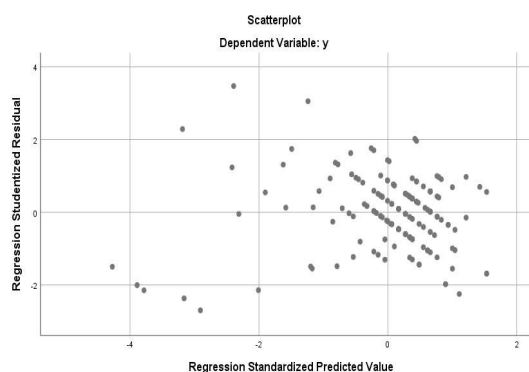
Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Dikemukakan tabel bahwasanya variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance*: $0.698 > 0.10$ serta *VIF* bernilai: $1.432 < 10.00$, pada variable motivasi (X2) *Tolerance* bernilai: $0.698 > 0.10$ serta *VIF* bernilai: $1.432 < 10.00$. Menyimpulkan penelitian ini multikolinearitasnya tidak terjadi pada variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, pengujian berfungsi apakah di variabel tertentu adanya kesalahan (e1) dan mempunyai nilai varian yang sama (Heny, 2015).



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Dari gambar di atas terlihat jelas dots data terpancar atas dan bawah atau disekitar angka 0. Menyimpulkan untuk model regresi penelitian, tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linear Berganda

Definisi atas penganalisisan ini ialah analisis statistik data dipakai guna menggeledah berpengaruhnya antara dua atau lebih variabel, yang dimaksud adalah variabel bebas yang diartikan variabel X dan variabel terikat diartikan variabel Y (Heny, 2015).

Model	Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.930	.966		5.105	.000
1 Disiplin Kerja(X1)	.646	.067	.554	9.652	.000
Motivasi(X2)	.246	.042	.338	5.882	.000

Tabel 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Tabel 15 dapat kita buat sebuah rumus persamaan pada regresi linear berganda:

$$Y = 4.930 + 0.646(X1) + 0.246(X2).$$

Bertumpu pada uraian persamaan linear berganda dapat kita buat kesimpulannya, antara lain:

1. Nilai konstanta berjumlah 4.930, variabel terikat atau kinerja karyawan (Y) senilai 5.822.
2. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) bernilai: 0.646 mengemukakan apabila tiap adanya tambahan 1% atau 1 poin variabel, dapat bertambah menjadi 64.6%.
3. Variabel motivasi (X2) koefisien regresinya bernilai 0.246 menyatakan bahwasanya

apabila pada tiap ada tambahan 1% atau 1 poin variabel, dapat bertambah menjadi 24.6%.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Parsialnya uji hipotesis bertujuan agar diketahuinya variabel bebas adakah tidaknya dalam mempengaruhi variabel terikat (Heny, 2015: 50). Saat signifikan bernilai < 0.05 , dinyatakan variabel independen (X) adanya pengaruh secara signifikan pada variabel dependen (Y), dan apabila signifikannya bernilai > 0.05 dinyatakan bahwasanya variabel independen (X) tidak ada pengaruh secara signifikan dengan variabel dependen (Y).

Model	Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.930	.966		5.105	.000
1 Disiplin Kerja(X1)	.646	.067	.554	9.652	.000
Motivasi(X2)	.246	.042	.338	5.882	.000

Tabel 16 Hasil Uji t

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Tabel memperlihatkan atas diketahuinya tiap-tiap variabel independen ada parsial (individual) pengaruh pada variabel dependen adalah.

1. Variabel disiplin kerja (X1) bernilai signifikan yaitu $0.000 < 0.05$ dengan nilai t hitung yaitu $9.652 > t$ tabel sebesar 1.974, sehingga menyimpulkan jika koefisien disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi (X2) bernilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta nilai t hitung yaitu 5.882 $> t$ tabel sebesar 1.974, sehingga menyimpulkan koefisien motivasi individual ada

pengaruh signifikan atas *employee performance*.

Hasil Uji F

Fungsi uji ini agar diketahuinya simultan atas uji hipotesis agar terukur kemampuan variabel bebas memiliki pengaruh bersamaan dengan variabel terikatnya (Heny, 2015: 50). Jika signifikan bernilai < 0.05 , dinyatakan adanya pengaruh signifikansi yang simultan dengan variabel dependen (Y), dan jika signifikannya bernilai > 0.05 dinyatakan bahwasanya secara simultan tidak adanya pengaruh signifikan atas var.dependen (Y).

Models		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressions	883.304	2	441.652	136.149	.000 ^b
	Residuals	525.508	162	3.244		
	Total	1408.812	164			

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Berdasarkan tabel uji f ANOVA ditampilkan uji F nya yaitu sebesar $136.149 > f$ tabel bernilai 3.05, terdapat nilai signifikan ($0.000 < 0.05$). Menyimpulkan diterimanya hipotesis ini dan dikatakan secara simultan

antara variabel disiplin kerja dan motivasi bersam-sama memberikan pengaruh signifikan atas variabel *employee performance*

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Penganalisaan difungsikan ditentukan-nya berapa besar variabel bebas memberi sumbangan atas naik turunnya variabel terikat

secara bersama-sama (Heny, 2015: 52). Oleh karena itu wajib tahu atas nilai koefisien determinasinya (*Adjusted R-Square*).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.792	0.627	0.622	1.80108

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Hasil dari olah data 2020

Diperlihatkan tabel *R Square* (R^2) yaitu 0.627 atau 62.7%. Membuktikan porposi sumbangan variabel disiplin kerja, variabel motivasi pada model regresi yaitu 0.627 atau 62.7%, yang kemudian sisa 0.373 atau 37.3% diuraikan variabel lain di luar penelitian ini.

V. KESIMPULAN

- Bertumpu hasil uji regresi berganda secara parsial, uji t memiliki hasil variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Y). Pembuktian akan hal ini dari hasil perhitungan regresi didapati nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) bersamaan nilai t hitungnya: $9.652 > t$ tabel (1.974).
- Secara individual hasil regresi berganda, diperlihatkan dari hasil uji t jika variabel motivasi (X_2) memberikan pengaruh signifikan atas *employee performance* (Y). Pembuktiannya lewat hasil perhitungan regresi didapatkan signifikannya bernilai yaitu

$0.000 < 0.05$ bersamaan nilai t hitung yaitu sebesar $5.882 > t$ tabel sebesar 1.974.

- Variabel disiplin kerja dan motivasi member pengaruh positif dan simultan atas kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam. Pembuktian diperlihatkan dari hasil uji F sebesar $136.149 > f$ tabel sebesar 3.05, dan terdapat nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
- Penganalisaan akan koefisien determinasi didapati *R-Square* (R^2) bernilai 0.627 atau 62.7%, menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam memiliki hubungan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhir Putra Setiawan, T. A. 2017. *PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUSSON AUTO FINANCE (BAF) CABANG SURABAYA I. 2.*

- Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596//jimb.v18i1.1097>
- Damara, Y. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8.
- Darson, Y. 2016. *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima)*. 82–94.
- Farisi, S. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman*. 4(1), 15–33.
- Henry, S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44–53.
- Heryenzus. 2018. *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG BATAM*. 6, 12–21.
- Hidayah, N. 2019. *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KODECO AGROJAYA MANDIRI KEBUN1 DANAU BIRU ESTATE DESA SARING SUNGAI BUBU KECAMATAN KUSAN HILIR KABUPATEN TANAH BUMBU*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(November), 77–87.
- Hilmawan, I. 2019. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. buana centra swakarsa cilegon banten*. 3, 167–177.
- Indriyati, E. S. 2017. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PEMAHAMAN ETIKA KERJA ISLAMI*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 40–51.
<https://ejournal.stiesia.ac.id//jirm//article/viewFile/1533/1491>
- Nurina. 2018. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PT NASMOCO CABANG MAGELANG*. 1–11.
- Sari, M., & Masruroh, F. 2018. *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MAGELANG TENGAH KOTA MAGELANG*. 2(2), 36–51.
- Sari, Sapitri, I., & S, A. H. D. 2019. *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING (LINE A-W) PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI*

Pendahuluan Rumusan Masalah. 3.

Utara, 420.

Saripuddin, J., & Handayani, R. 2017. PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN. Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera*

Siagian, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.

Yudha, I. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi Oleh: 9, 24–35.*