JURNAL RISET MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA
Halaman UTAMA: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMADAYA PLASTISINDO

Gabriele Agatha Permana P [a], Estika P Sani [b]
[a] Manajemen, gabrieleagathapermana@gmail.com, Matana University
[b] Manajemen, estika.sani@matanauniversity.ac.id, Matana University

ABSTRAK

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah hal penting dalam perusahaan.karena melalui disiplin kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Karena kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan di ukur dari kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Primadaya Plastisindo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling. Analisis yang digunakan meliputi: regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi, uji R2 , Uji F dan Uji t.

Kata kunci : Motivasi Kerja , Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Motivation and Discipline are important things in the company because through work discipline employees will feel safe and comfortable at work. Because employee performance and company productivity are measured by the performance of their employees. This research was conducted at PT. Primadaya Plasticindo. This study aims to determine how the influence of work motivation and work discipline on employee performance. Using a sampling technique using non-probability sampling. The analysis used includes: multiple regression, validity test, reliability test, classical assumption test, mediation effect test, R2 test, F test and t test.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia, manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. untuk mencapai tujuan yang optimal perusahaan tetap harus memberikan aturan atau yang sering disebut dengan disiplin kerja untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Received Februari 30, 2022; Revised Maret 2, 2022; Accepted Maret 22, 2022

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan dan di tegakkan oleh perusahaan maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat disiplin menaati peraturan yang telah di tegakkan. Hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Motivasi sangat penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan yang ada di perusahaan tersebut akan bekerja lebih semangat dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal serta dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

Berdasarkan beberapa sumber ditemukan fenomena motivasi kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, khususnya pada saat jam kerja, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Yancomala, 2014).

PT. Primadaya Plastisindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang injeksi plastik, khusus dalam kemasan plastik dalam bentuk Jug PC, Preform PET, Botol PET, Straw PP, Tutup Jud HDPE, Jeriken HDPE, Tutup Botol PP dan Tisu Sanitasi Jug & tangan. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo ini sangat penting diterapkan khususnya padaperusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi plastik, karena sangat berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Peran management sumber daya manusia di perusahaan PT. Primadaya Plastisindo seluruh aspek yang ada di perusahaan, mulai dari sumber daya manusia, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Primadaya Plastisindo".

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler,2015) .

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006) .

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara sederhana adalah menegola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta..

2. Tujuan dan Fungsi Manajemen SDM

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan Manjemen SDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasn Latin. yaitu 'movere' yang artinya "menggerakkan" (to move). Gray mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksrnal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Hamali, 2016). Robbins, (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Suparyadi, 2015).

4. Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Prinsip Dalam Motivasi Kerja Prinsip – prinsip dalam memotivasi kerja karyawan dalam (Hamali, 2016) yaitu

1. Prinsip partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Teori Motivasi

Menurut David Mcclelland dalam. Robins,Stephen P , (2010) teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (nAch)

yang merupakan pendorong untuk sukses dan ungggul dalam kaitanya dengan serangkaian standar. Ciri orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi (Suharyadi, 2007) :

1) Senang dan tanggung jawab yang terlalu mudah untuk diselesaikan.

2) Selalu merasa bahwa apa pun yang terterjadi, sebagaian besar menjadi tanggung jawabnya (personal responsibility).

3) Dalam bekerja selalu ingin memperoleh umpan balik.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)

yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lian berprilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya. Ciri orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi :

1) Berusaha untuk selalu memengaruhi orang lain atau membuat orang lain kagum terhadapnya.

2) Lebih mementingkan hasil akhir daripada proses.

3) Mempunyai dorongan kuat untuk dilihat sebagai penyelamat atau penolong

3. Kebutuhan akan afiliasi (nAff)

yang merupakan keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat. Ciri orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi :

1) Dalam bekerja lebih mementingkan suasana antara orang-orang yang bekerja dibandingkan dengan pekerjaannya sendiri.

2) Lebih memerhatikan reaksi atau sikap orang lain terhadapnya dan merasa tidak nyaman bila orang lain bersikap kurang bersahabat.

3) Dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh siapa yang akan menjadi rekan kerja. Jadi pertimbangan utamanya bukanlah apakah suatu pekerjaan menarik atau menantang, tetapi dengan siapa ia akan bekerja.

6. Karakteristik Motivasi

Dalam Mcclelland dalam Mangkunegara, (2017) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi.

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

7. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan, (2011) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat bahan baku

8. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Kerja Menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (enviroment factors) (Kadarisman, 2012).

1. Fator Internal

a. Kematangann pribadi

Orang yang bersifat egois biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat berkerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat pendidikan

Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang demikian tidak digunakan secara maksimal ataupun dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan teersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja Kepuasan

Kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan

Kerja Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenagan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi

yang memadai Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi

yang baik Seorang supervisi dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisi membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang

memungkinakan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakut usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada jaminan karier

Karier adalah ragkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengajar karier untuk dapat memenuhi kebuuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapakan kompensasi semata, tetapii pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tematnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberikan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegitan.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

9. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program- program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2003;193) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Handoko (2000;208) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi”. Siswanto (2002;208) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, p. 80). Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, maka populasi yang akan menjadi penelitian ialah karyawan Divisi Penjualan PT. Primadaya Plastisindo yang berjumlah sebesar 125 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2017, p. 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa AGORA Vol. 7, No. 1 (2019) sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

A. Penelitian Pendahuluan

Peneliti pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai manajer penjualan seputar motivasi kerja karyawan, bentuk kepuasan yang diberikan, dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Selain terkait variabel penilitian, manajer penjualan menerangkan jumlah karyawan, beberapa outlet yang ada. Tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan karyawan PT. Primadaya Plastisindo secara garis besar

B. Studi Lapangan

1) Wawancara , Mengumpulkan data atau bahan keterangan dilakukan wawancara dengan manajer penjualan dan sekretaris manajer penjualan terkait fenomena terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2) Angket, Tahap ini dilakukan penyebaran angket dengan daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan .

Kuesioner mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Dalam kuesioner tersebut terdapat indicator - indikator dalam pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primadaya Plastisindo yang sudah diperoleh dari pembagian kuesioner secara online berupa nilai skor dari 1-5 (Sangat - Sangat Setuju).

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan salah satu jenis analisis yang dipakai untuk menggambarkan atau menganalisis secara statistik hasil temuan namun tidak dipergunakan dalam pembautan kesimpulan bersifat lebih dalam (Sugiyono dalam Rangkuti, 2014). Pada riset ini membagikan cerminan pada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KAP Susianto Arona.

3.3.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu uesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioener mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2016:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n= jumlah sampel (Ghozali, 2016:53).

3.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitan yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018:45). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha > 0,70, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science) (Ghozali, 2018:45).

3.4 Teknik Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur,sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Penilaian kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) skor sebagai berikut: Penilaian kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) skor sebagai berikut:

A. Angkal 1, untuk menyatakan bahwal responden Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan yang diberikan.
B. Angka 2, untuk menyatakan bahwa responden Tidak Setuju dengan pernyataan yang diberikan.
C. Angka 3, untuk menyatakan bahwa responden ragu dengan pernyataan yang diberikan.
D. Angka 4, untuk menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
E. Angka 5, untuk menyatakan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.

3.5 Uji Analisis Regresi

3.3.5.1 Persamaan Regresi Linear berganda

Persamaan regresi linier berganda fungsinya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus regresi linear berganda. Rumus regresi linier berganda yang digunakan yaitu seperti yang dikutip oleh Ghozali (2016:215) yaitu:

$Y= a+ b1X1 + b2X2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja (variabel terikat)

X1 = Motivasi Kerja (variabel bebas)
X2= Kompetensi (variabel bebas)
a = Konstanta / intercept
b = Nilai koefisien korelasi
c = Error term

3.3.5.2 Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi yaitu untuk mengetahui hubungan antara kedua varibael yang dianalisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arahdinyatakan oleh tanda positif atau negatif. Apabila r= l+1 atau memndekati l+1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.
- Apabila r = l0 atau mendekati, maka hubungan antara dua varibael (Xldan Y) sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- Apabila r = l-1 atau mendekati l-1, maka korelasi dikatakan negatif dan bersifat tidak searah bahwa kenaikan nilai X terjadi bersama-sama penurunan nilai Y demikian pula sebaliknya.

3.3.5.3Koefisien Determinasi (R2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prosentase l(%) keseluruhan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel dependen (Bawono, l2006: l92).
a) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel lterikat.
b) Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6 Uji Hipotesis

3.3.6.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F (simultan) menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Untuk menguji ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H0 ditolak pada derajat 5% dengan kata lain menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.Bila F hitung lebih besar dari pada nilai 1 , F tabel, maka H0 ditolak dan menerima Ha.

3.3.6.2 Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji T pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel. Uji T dilakukan untuk menunjukkan signifikansi dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menganggap variabel bebas yang lain konstan. Hipotesis nol yang digunakan l: H0 : lβ = 0
Artinya : Variabel motivasi bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hipotesis alternatifnya adalah: H l: lβ l≠ 0
Artinya l: Variabel motivasi merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikasi didapat dengan membandingkan nilai T hitung dan T tabel, maka bila T hitung lebih besar dari pada T table artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti menjelaskan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai T hitung lebih kecil dari pada T tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

1.7 Hasil Uji *Pretest*

Hasil uji validitas sebanyak 30 butir atas pernyataan 30 orang responden diketahui bahwa nilai n = 30 dengan tingkat kesalahan α = 0,05 diperoleh nilai 0,361. Oleh karena itu seluruh pernyataan valid dengan nilai validitas rhitung > rtabel.

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji validitas menggunakan softwhere SPSS 25 :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.562	0,349	Valid
	X1.2	0.665	0,349	Valid
	X1.3	0.781	0,349	Valid
	X1.4	0.759	0,349	Valid
	X1.5	0.717	0,349	Valid
	X1.6	0.701	0,349	Valid
	X1.7	0.723	0,349	Valid
	X1.8	0.786	0,349	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.757	0,349	Valid
	X2.2	0.565	0,349	Valid
	X2.3	0.637	0,349	Valid
	X2.4	0.647	0,349	Valid
	X2.5	0.656	0,349	Valid
	X2.6	0.635	0,349	Valid
	X2.7	0.245	0,349	Valid
	X2.8	0.575	0,349	Valid
	X2.9	0.491	0,349	Valid
	X2.10	0.565	0,349	Valid
	X2.11	0.636	0,349	Valid
	X2.12	0.606	0,349	Valid
	X2.13	0.740	0,349	Valid
	X2.14	0.667	0,349	Valid
	X2.15	0.564	0,349	Valid
	X2.16	0.582	0,349	Valid
	X2.17	0.683	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.794	0,349	Valid
	Y1.2	0.719	0,349	Valid
	Y1.3	0.812	0,349	Valid
	Y1.4	0.767	0,349	Valid
	Y1.5	0.848	0,349	Valid

Sumber : Data Yang Diolah Dengan SPSS 25

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.937	Reliable
X2	0.937	Reliable
Y	0.937	Reliable

Sumber : Data Yang Diolah Dengan SPSS 25

Dari data diatas sudah terlihat bahwa nilai alpha positif lebih besar dari 0,60 yang menjadi batas minimal koefisien reliabilitas, jadi nilai X1 dan X2 terhadap y reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan kusioner yang telah diuji sangatlah realibel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini mendeskripsikan Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat apakah Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Sosial Provinsi Banten. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan langsung pada responden sebanyak 66 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini yaitu : jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden tersebut membantu untuk

menggambarkan objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dibawah ini adalah table mengenai data responden seperti dijelaskan berikut ini.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu objek yang nantinya akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini, yang menjadi suatu objek dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di Jl. Raya Ps. Kemis No.84, Suka Harja, Kec. Sindang Jaya, Kota Tangerang, Banten 15560. Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.1 Logo PT. Primadaya Plastisindo

4.1.1 Sejarah Dinas Sosial Provinsi Banten

Primadaya Plastisindo adalah perusahaan manufaktur lokal Indonesia, yang bergerak dalam bidang injeksi plastik, khusus dalam kemasan plastik, dalam bentuk Jug PC, Preform PET, Botol PET, Straw PP, Tutup Jug HDPE, Jeriken HDPE, Tutup Botol PP, dan Tisu Sanitasi Jug & Tangan.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005, dengan kantor pusat di Tangerang, Banten, sekarang telah memperluas operasinya di Cileungsi, Sukabumi, Lampung dan Binjai. Kami disertifikasi dengan ISO 9001 dan FSSC 22000, dan merupakan mitra untuk banyak merek terkenal di Indonesia, seperti AQUA, VIT, Club, Pristine, Rivero, VICA, So Good Food, Orang Tua, dll.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Primadaya Plastisindo

Visi

Perusahaan kemasan plastik yang berkompeten, ramah lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial seiring perkembangan zaman.

Misi

Meningkatkan kualitas produk sejajar dengan standar internasional.

4.2 Deskripsi Data/Objek Penelitian

Pada penelitian ini mendeskripsikan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat apakah motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja pada PT. Primadaya Plastisndo. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan langsung pada responden sebanyak 66 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini yaitu : jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden tersebut membantu untuk menggambarkan objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dibawah ini adalah table mengenai data responden seperti dijelaskan berikut ini.

Tabel 4.1

Statistics

		USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA
N	Valid	66	66	66	66

Missing	0	0	0	0
Mean	2.71	1.48	2.27	2.17
Median	2.00	1.00	3.00	2.00
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	2	3	4

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<16	6	9.1	9.1	9.1
	21-25	29	43.9	43.9	53.0
	25-30	15	22.7	22.7	75.8
	31-35	10	15.2	15.2	90.9
	>35	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Dilihat dari segi para responden, 6 orang responden berada pada usia <16 tahun atau sekitar 9,1%, 29 orang responden berada pada usia 21-25 tahun atau sekitar 43,9%, 15 orang responden pada usia 25-30 tahun atau sekitar 22,7%, 10 orang responden pada usia 31-35 tahun atau sekitar 15,2%, 6 orang responden pada usia >35 tahun atau sekitar 9,1 Artinya hasil rata-rata karyawan yang didapat dari responden atau karyawan yang bekerja di PT. Primadaya Plastisindo tidak lebih dari 21-25 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati Percent
Valid	LAKI-LAKI	34	51.5	51.5	51.5
	PEREMPUAN	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui jenis kelamin pada responden karyawan PT. Primadaya Plastisindo yang telah diambil untuk dijadikan sebagai responden. Melihat hasilnya bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 34 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang. Hal ini menunjukan bahwa bagian besar dari karyawan PT. Primadaya Plastisndo yang diambil sebagai responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
PENDIDIKANT TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	24	36.4	36.4	36.4
	DIPLOMA III	6	9.1	9.1	45.5
	S1	36	54.5	54.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas tingkat Pendidikan terakhir dari 66 responden, mayoritas karyawan memiliki Pendidikan S1 yaitu sebanyak 36 orang atau 56,5%, yang memiliki Pendidikan D3 yaitu sebanyak 6 orang atau 9,1% dan yang memiliki latar belakang Pendidikan SMA yaitu sebanyak 24 orang atau 36,4%, kondisi ini bisa menunjukan bahwa di PT. PT. Primadaya Plastisindo sangat memperhatikan tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan Dinas Sosial Provinsi Banten. Adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 TAHUN	10	15.2	15.2	15.2
	1-5 TAHUN	36	54.5	54.5	69.7
	6-10 TAHUN	19	28.8	28.8	98.5
	>10 TAHUN	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dari 66 responden yaitu karyawan PT. Primadaya Plastisindo dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 responden atau 15,2% telah bekerja selama <1 tahun, sebanyak 36 responden atau 54,5% telah bekerja selama 1-5 tahun, sebanyak 19 responden atau 28,8% telah bekerja selama 6-10 tahun, sebanyak 1 responden atau 1,5% telah bekerja selama >10 tahun. Demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan PT. Primadaya Plastisindo telah bekerja selama 1-5 tahun. Hasil tersebut juga membuktikan bahwa para karyawan selama ini dalam bekerja telah memiliki masa kerja yang lama.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data yang akan menjadi sebuah informasi lebih jelas dan mudah untuk dipahami (Ghozali, 2018:19). Sebelum melakukan pengujian data akan diberikan dalam bentuk statistik deskritif yang digunakan sebagai gambaran umum mengenai data variable penelitian, yaitu dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	66	51	85	74.61	8.591
Disiplin	66	24	40	36.30	3.658
Kinerja	66	15	25	22.26	2.513
Valid N (listwise)	66				

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan gambar tabel diatas dapat diperoleh data bahwa terdapat 66 responden. Pada variable motivasi memiliki nilai minimum terbesar yaitu sebanyak 51 nilai maksimum sebanyak 85 diketahui rata-ratanya sebanyak 74,61% serta nilai standar deviasi sebanyak 8,591. Variable disiplin memiliki nilai minimum terbesar yaitu sebanyak 24 nilai maksimum sebanyak 40 diketahui rata-ratanya sebanyak 36,30 serta nilai standar deviasi sebanyak 3,658 Variable kinerja memiliki nilai minimum terbesar yaitu sebanyak 15 nilai maksimum sebanyak 25 diketahui rata-ratanya sebanyak 22,26 serta nilai standar deviasi sebanyak 2,513.

4.3.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor yang yang menggunakan alat bantu yaitu SPSS 25, hal ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang sudah didapat. Uji validitas ini dilakukan kepada 66 orang responden yang sudah memiliki kriteria yang ditentukan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk dgree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini jumlah sampel yaitu 69 jadi (df) = 66-2 = 64 dan diketahui nilai r tabel adalah 0,2423. Pernyataan ini dikatakan valid atau layak apabila r-hitung > r-tabel, hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.266	0,2423	Valid
	X1.2	0.476	0,2423	Valid
	X1.3	0.612	0,2423	Valid
	X1.4	0.437	0,2423	Valid
	X1.5	0.416	0,2423	Valid
	X1.6	0.749	0,2423	Valid
	X1.7	0.663	0,2423	Valid
	X1.8	0.717	0,2423	Valid
	X1.9	0.817	0,2423	Valid
	X1.10	0.775	0,2423	Valid
	X1.11	0.828	0,2423	Valid
	X1.12	0.773	0,2423	Valid
	X1.13	0.638	0,2423	Valid
	X1.14	0.762	0,2423	Valid
	X1.15	0.730	0,2423	Valid
	X1.16	0.717	0,2423	Valid
	X1.17	0.637	0,2423	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0.756	0,2423	Valid
	X1.2	0.785	0,2423	Valid
	X1.3	0.676	0,2423	Valid
	X1.4	0.839	0,2423	Valid
	X1.5	0.710	0,2423	Valid
	X1.6	0.646	0,2423	Valid
	X1.7	0.725	0,2423	Valid
	X1.8	0.759	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan	X1.1	0.767	0,2423	Valid
	X1.2	0.777	0,2423	Valid
	X1.3	0.711	0,2423	Valid
	X1.4	0.737	0,2423	Valid
	X1.5	0.842	0,2423	Valid

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat uji validitas yang sudah dilakukan terhadap 66 orang responden yang dimana telah menunjukan bahwa motivasi dengan 17 pernyataan, disiplin dengan 8 pernyataan, dan kinerja karyawan 5 pernyataan yang dengan semua keseluruhan sebanyak 30 pernyataan sudah dinyatakan valid

karena r-hitung > r-tabel yang dimana taraf signifikan 5% = (0,05) dan n-2 = 64 maka diperoleh r-tabel 0,2423, yang dimana dari setiap pernyataan memiliki r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat sudah layak dan dapat dipergunakan untuk sebuah penelitian.

4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan konsisten atau tidaknya jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner. (Sujarweni, 2015, hal. 192). Rumus yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach, Spearman Brown, Kristoff, Angoff, dan Rullon. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (6%) maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 (6%) maka dinyatakan tidak reliable. Berikut ini hasil uji validitas yang dilakukan 66 orang responden yang sudah memenuhi kriteria yang sebelumnya sudah di tentukan.

Tabel 4.8

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
X1	0.920	Realiabel
X2	0.877	Realiabel
Y	0.824	Realiabel

(*sumber : data primer yang diolah, 2022)*

Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka dengan adanya uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah realiabel, karena koefisien Cronbach's Alpha diatas >0,60 dapat dinyatakan layak dan dapat dipakai untuk sebuah penelitian.

4.3.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas kolmogrof smirnov adalah bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas juga bertujuan sebagai pengetahuan apakah nilai 61 residual berdistribusi norma atau tidaknya. Model regresi yang dilihat baik yaitu yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

• Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.

• Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Hasil dari uji menggunakan uji statistic *kolmograf smirnov* (K-S) adala sebagai berikut :

Tabel 4.9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18904363
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Dari tabel diatas bahwa dapat disimpulkan 0,176 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai distribusi normal, pada tabel diatas juga dapat dilihat

nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* sebesar 0,176 dimana hal ini dapat dikategorikan lebih tingi dari α = 0.05. Berdasarkan hasil yang telah di dapat pada output data ini menunjukan bahwa data yang ada pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.5 Hasil Uji Multikonearitas

Untuk melakukan uji multikonearitas tujuannya sebagai mencari apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dan variabel lain. Dalam mendeteksi juga mengetahui apakah ada atau tidaknya multikonearitas yang dapat dilihat dari perhitungan nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) dikatakan hal ini tidak terjadi multikonearitas apabila tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.
Pengujian Uji Multikonearitas dengan menggunakan SPSS 25.0 yaitu :

Tabel 4.10

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.007	1.527		.004	.997		
	MOTIVASI	.129	.025	.440	5.052	.000	.468	2.136
	DISIPLIN	.348	.060	.507	5.820	.000	.468	2.136

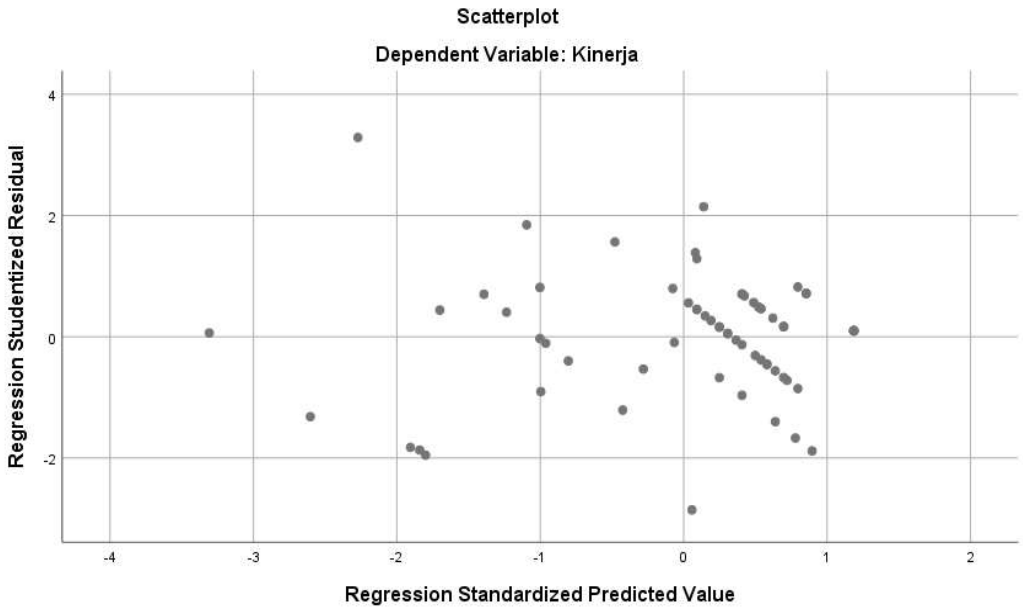
a. Dependent Variable: KINERJA
(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance 0,004 > 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) 2.136 < 10, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikonearitas pada penelitian ini sehingga data ini dapat dinyatakan layak untuk dilakukan sebagai alat ukur uji variabel kinerja karyawan.

4.3.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016). Dalam deteksi problem heterokedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tersebut dalam metode penelitian. Pedoman dalam keutusan ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2



(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Dari Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

4.3.7 Hasil Uji Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Penjelasan:

Ŷ : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

β : Koefisien regresi untuk variabel insentif

e : error

Tabel 4.11

(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

Y = 0.007 + 0.129 X1 + 0.348X2 + e

Interprestasi :

a = Konstanta sebesar 0,007 artinya jika sebuah motivasi dan disiplin tidak ada maka kinerja karyawan 0,007.

b = Koefisien regresi X1 sebesar 0,129 artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,007, yang sebaliknya setiap adanya penurunan satu satuan motivasi, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,007 dengan anggapan bahwa X2 tetap.

c = Koefisien regresi X2 sebesar 0,348 artinya setiap adanya satu satuan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348, yang sebaliknya setiap adanya penurunan satu satuan disiplin, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,348 dengan anggapan bahwa X1 tetap.

4.3.8 Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 4.12

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.007	1.527		.004	.997
	Motivasi (X1)	.129	.025	.440	5.052	.000
	Disiplin (X2)	.348	.060	.507	5.820	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji t pada insentif (X1)
Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t indikator motivasi (X1) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk motivasi sebesar 5,052 dengan signifikasi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena signifikasi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung < t tabel, sehingga H1 ditolak.

b. Uji t pada motivasi (X2)
Berdasarkan hasi yang sudah diperoleh pada uji t indikator disiplin (X2) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 5.820 dengan signifikasi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena signifikasi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung > t tabel, sehingga H2 diterima.

4.3.9 Hasil Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primadaya Plastisindo, dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 4.13

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.723	2	159.361	109.248	.000[b]
	Residual	91.899	63	1.459		
	Total	410.621	65			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)
(sumber : data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan hasil Uji F terhadap indikator motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat dijelaskan bahwa besarnya F hitung untuk motivasi kerja sebesar 109.248 dengan signifikasi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan, karena signifikasi lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima.

4.3.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa persen pengaruh yang diberikan variable X secara simultan terhadap Y. hasil uji ini variable motivasi kerja dan disiplin terhadap PT. Primadaya Plastisindo dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.14

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	.776	.769	1.208

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA *(sumber : data primer yang diolah, 2022)*

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,881, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88,1%. Sisanya 100% - 88,1% = di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang belum diteliti

5. KESIMPULAN

Kesimpulan obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya, Sugiyono Populasi dalam penelitian pada karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sugiyono Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo. Adapun dari pengamatan terhadap sampel, kesimpulan akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi dapat mewakili populasi.

DAFTAR PUSTAKA

Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. Jurnal EMBA, 2(4), 184-194.

Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.

Kristianto, D., Suharnomo, & Ratnawati I. (2010). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada rsud Tugurejo Semarang).

Murty, H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Jurnal the Indonesian Accounting.

Nisyak. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Surabaya. Jurnal ilmu dan Riset Manajemen, 5.

Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Perera, G. D. N., Khatibi, A., & Navaratna, N. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. Asian Journal of Management Science & Education, 3.

Pramana, A. G. K. & Sudharma, I. N., (2012), Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Universitas Udayana.

Robbins, S.P., & Judge. (2009). Perilaku organisasi (2nd ed.). Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitataif dan kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku seru.

Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Jurnal Analisis Manajemen. 5(1).

Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discpline at waroeng charity Manado. Jurnal emba, 4(1). 1068-1076

http://repository.stei.ac.id/2117/3/BAB%203.pdf

http://repository.stei.ac.id/297/3/BAB%20III%20METODA%20PENELITIAN.pdf

https://idr.uin-antasari.ac.id/15841/6/6.%20BAB%20III.pdf

https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-heteroskedastisitas-dalam-model-regresi/