

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.OPTIMA LAUTAN BERSAMA

Author: Abstrak:

Sanrico Amudi Simanjuntak¹

Nizamuddin²

Universitas Pembangunan Panca Budi^{1,2,3}

Corresponding email

sanrico@gmail.com

nizamuddin@dosen.pancabudi.ac.id

Latar Belakang : Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Optima Lautan Bersama.

Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sample 40 orang resp. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 26.0.

Hasil Penelitian : Hasil analisis kuantitatif menunjukkan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai thitung 3,035 > ttabel 1,685 dan signifikan 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Optima Lautan Bersama, hal ini dibuktikan dari nilai thitung 2,182 > ttabel 1,685 dan signifikan 0,035 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima, pada penelitian ini diterima. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Optima Lautan Bersama, hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung 6,896 > Ftabel 2,64 dan signifikan 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) pada penelitian ini diterima.



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kinerja mereka.

Menurut Stewart dalam (Ferine, 2022), Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah berbagai aktivitas atau kegiatan yang diarahkan pada sebuah pembelajaran untuk perorangan maupun kelompok. Kinerja karyawan menjadi titik perhatian dari manajemen perusahaan. kinerja karyawan sangat penting didalam perusahaan, apabila perusahaan tidak cepat mengikuti perkembangan bisnis, tentunya hal ini akan membuat perusahaan tersebut ketinggalan oleh pesaing bisnis lainnya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia ada beberapa bagian yang perlu diperhatikan seperti, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sinungan (2018) Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Kinerja juga bermakna hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Priansa, 2014).

Dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang maksimal, PT.Optima Lautan Bersamatelah melakukan berbagai upaya. Upaya-upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya kinerja karyawan PT.Optima Lautan Bersama belum secara maksimal sehingga tujuan organisasi belum tercapai secara optimal.

Tabel 1
Hasil Pencapaian Kinerja PT. Optima Lautan Bersama

No	Tahun	Realisasi Kinerja (%)	Ketetapan (%)
1	2021	76,78	100
2	2022	74,33	100
3	2023	70,16	100
4	2024	65,45	100

Sumber: PT. Optima Lautan Bersama

Table 1 terlihat bahwa Kinerja karyawan PT. Optima Lautan Bersama belum mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan optimal. Hasil wawancara yang dilakukan dengan seorang Supervisor pada PT. Optima Lautan Bersama, terkait permasalahan kinerja karyawan beliau menerangkan “penurunan kinerja dan tidak tercapainya target ketetapan kinerja pada dasarnya disebabkan oleh keadaan dalam organisasi tersebut. Keadaan dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari segi motivasi kerja dan disiplin dari para karyawan”.

Menurut Kasmir (2016) faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasannya ada beberapa indikasi terkait dengan

menurunnya motivasi kerja karyawan. Menurunnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari tidak ada hubungan yang baik antara sesama rekan kerja. Contohnya yaitu tidak adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terkait dengan peningkatan motivasi kerja karyawan yang lebih baik.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota organisasi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Masalah masalah yang sering terjadi pada disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Karyawan tidak bekerja sebagai mana mestinya dan sering masuk kerja terlambat.
- b. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering tidak tepat waktu dan adakalanya tidak tuntas.
- c. Karyawan sering bolos tanpa alasan yang jelas

STUDI LITERATURE

2.1.1 Theory Agency

Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, system tersebut semakin produktif. Kinerja Karyawan dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkannya. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja Karyawan (pegawai) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seseorang atau pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

Kasmir (2016) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatkan kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.”

Menurut Rivai & Basri (2018) menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.”

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Keahlian dan keahlian

Merupakan suatu keahlian atau keahlian yang dimiliki seseorang pegawai atau karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki keahlian dan keahlian yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki bagi seseorang pegawai atau karyawan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dalam suatu organisasi.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

f. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja bagi pegawai atau karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

g. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

h. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

i. Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Motivasi (X1), dan Disiplin kerja (X2) serta menggunakan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

2. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu oprasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Defenisi operasional bertujuan untuk mengubah suatu konsep menjadi suatu kalimat yang dapat menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati yang di ukur.

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang di teliti, adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah suatu zona umum yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Optima Lautan Bersamayang berjumlah 40 pegawai, tidak termasuk kepala kantor, kepala bagian atau kepala subbagian dan kepala lapangan.

Nizamuddin dkk (2021) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sugiyono (2016) berpendapat bahwa penentuan sampel adalah apabila jumlahnya kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya sampai penelitian tersebut merupakan penelitian populasi dengan sampel jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai dengan posisi sebagai berikut:

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Dasar

Informasi primer adalah informasi yang diolah oleh suatu organisasi atau orang langsung dari objeknya. Informasi primer dari penelitian ini diperoleh dari observasi dan kuesioner terstruktur (kuesioner) yang diisi oleh responden.

2. Data Sekunder

Informasi sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan sejarah yang telah disusun dalam arsip terbitan atau belum dalam bentuk jadi, dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Informasi sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi literatur, jurnal, dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan informasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan informasi dengan menggunakan dua metode, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner(Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi dimana pegawai mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi sebagai suatu teknik pengumpulan informasi mempunyai ciri-ciri tertentu jika dibandingkan dengan teknik lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Informasi

Menurut Sugiyono (2016) Uji Validitas adalah derajat kepastian antara informasi yang benar-benar terjadi pada objek dengan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengetahui

validitas suatu item, kolom yang dilihat adalah kolom item-Total Correlation yang telah dikoreksi pada tabel statistik item-total hasil pengolahan informasi menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS). Dalam penelitian ini diperoleh rtabel sebesar 0,2673. Kriteria penilaian uji validitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja (Y), Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai rhitung lebih besar dari rtabel 0,2673. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y), Variabel Motivasi kerja dan Variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Keandalan

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh output dengan Cronbachs Alpha Based on Standardized Items masing-masing sebesar 0,850 point untuk Variabel Motivasi Kerja, untuk variabel Disiplin kerja sebesar 0,822 point dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,784 point dengan jumlah item pernyataan sebanyak 8 item.dengan nilai >0.60 Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya

Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah residu yang diperoleh mempunyai distribusi yang wajar. Uji statistik ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Wajar P-P Plot of Regression Standardized Residual. Jika nilai signifikannya adalah 0,05, maka dapat dikatakan residu berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya

Tabel.2 Uji Kolmogorof-Smirnof

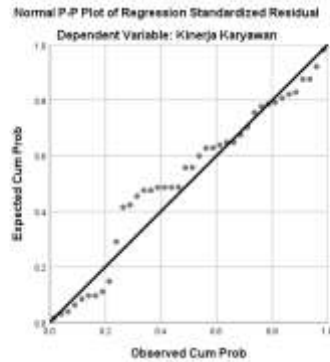
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.8250000
	Std. Deviation	1.24310799
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.069
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ diperoleh. Artinya nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa informasi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal secara statistik. Selain menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat melalui grafik wajar P-P Plots sebagai berikut:

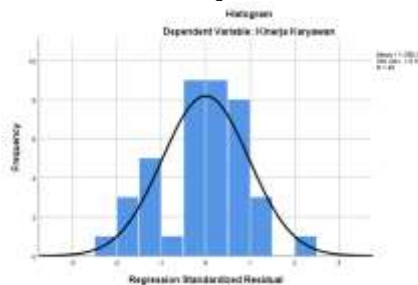
Gambar 1: Grafik P-P Plots



Sumber: Pengelolaan SPSS

Berdasarkan gambar di atas terlihat pada grafik P-Plot bahwa informasi tersebar di sekitar garis diagonal, dan tidak hanya di sekitar garis tersebut tetapi titik-titik informasi juga menyentuh garis diagonal sehingga menimbulkan pola sebaran yang wajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal. Normalitas informasi juga dapat dilihat dari hasil kurva histogram berikut:

Gambar 2: Uji Normalitas data

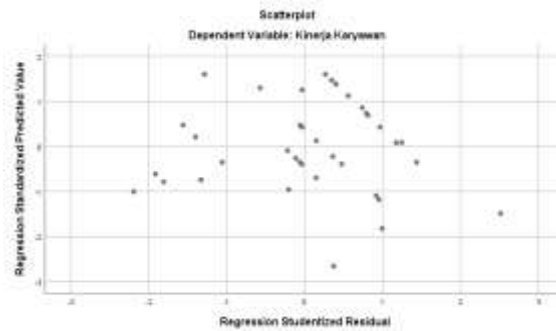


Sumber: Pengelolaan SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (error term) seharusnya mempunyai stasisitasnya dalam keadaan yang wajar. Syaratnya juga terlihat dari gambar scatterplot dimana titik-titik (informasi) harus tersebar, jika membentuk pola bertumpuk berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengelolaan SPSS

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola. Hasil pengujian ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Kesesuaian

A.Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 3: Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.537	4.419		4.873	.000
	Motivasi Kerja	.263	.087	.426	3.035	.004
	Disiplin Kerja	.209	.096	.306	2.182	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 21,537 + 0,263 X1 + 0,209 X2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta(a)= 21,537 Jika variabel bebas Motivasi Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) dianggap nol, maka nilai variabel terikat Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar 21,537 Dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan(Y) menunjukkan hasil yang positif.
- b) (b1)= 0,263 Koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,263 dan berpengaruh positif. Apabila terjadi kenaikan Motivasi Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,263 atau 26,3%.
- c) (b2)= 0,209 Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,209 dan berpengaruh positif. Apabila terjadi peningkatan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan akan meningkat sebesar 0,209 atau 20,9%.

B. Pengujian Hipotesis

1. Tes Serentak (F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria menerima/menolak hipotesis adalah sebagai berikut: Jika nilai fhitung >ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 4: Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.994	2	28.497	6.896	.003 ^b
	Residual	152.906	37	4.133		
	Total	209.900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Pengelolaan SPSS

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan Fhitung yang menunjukkan nilai sebesar 6,896 > Ftabel sebesar 2,64 yang terlihat pada $\alpha = 0,05$. Untuk uji simultan dengan menggunakan nilai signifikansi (Sig) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0.003 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 5\%$). Artinya variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak.

2. Uji Parsial (T)

Uji T bertujuan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Kriteria pengujian didasarkan pada nilai thitung dari ttabel sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Sedangkan berdasarkan nilai signifikannya, nilai signifikannya < 0.05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya.

Tabel 5: Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.537	4.419		4.873	.000
	Motivasi Kerja	.263	.087	.426	3.035	.004
	Disiplin Kerja	.209	.096	.306	2.182	.035
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengelolaan SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Thitung dari Ttable atau orsig.>lt; 0,05 maka Ha diterima. H0 ditolak. Nilai Thitung>lt; dari Ttabel atau atau sig. 0,05 maka Ha ditolak. H0 diterima. Thitung sebesar 3.035 sedangkan Ttabel sebesar 1.685 dan signifikan pada 0.004. Sehingga Thitung sebesar 3.035 Ttabel 1.685 dan signifikan 0.004<<0. 05 maka dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Thitung>dari Ttabel atau sig.< 0. 05 maka Ha diterima, H0 ditolak, nilai Thitung< dari Ttabel atau sig.0,05 maka Ha ditolak. H0 diterima. Thitung sebesar 2.759 sedangkan Ttabel sebesar 1.685 dan signifikan pada 0.035. Sehingga Thitung sebesar 2.759>Ttabel 1.685 dan signifikan 0.035< 0,05 maka dapat dinyatakan H2 diterima dan H0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi, untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi secara parsial. Artinya jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, jika R^2 yang disesuaikan semakin besar maka mendekati 1 berarti pengaruh variabel bebas semakin kuat terhadap variabel terikat, dan jika R^2 yang disesuaikan semakin kecil bahkan mendekati nol maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Tabel 6: Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.232	2.033
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Pengelolaan SPSS

Dari tabel diatas terlihat angka Adjusted R Square sebesar 0,232 yang dapat disebut koefisien determinasi artinya 23,2% Kinerja Karyawan (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan sisanya $100\% - 23,2\% = 77,8\%$ dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian uji parsial (t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan Thitung sebesar 3.035 sedangkan Ttabel sebesar 1.685 dengan signifikansi $0.04 > 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian uji parsial (t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan Thitung sebesar 2.182>Ttabel sebesar 1,685 dengan signifikansi $0,035 < 0.05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian uji simultan (F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat Fhitungnya adalah $6,896 > F_{tabel}$ sebesar 2.64 dengan signifikansi $0.003 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Optima Lautan Bersama mempunyai nilai Thitung sebesar 3.035 T_{tabel} sebesar 1.685 dan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Optima Lautan Bersama mempunyai nilai Thitung sebesar 2.182 T_{tabel} sebesar 1.685 dan nilai signifikansi sebesar $0.035 < 0.05$.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Optima Lautan Bersama mempunyai nilai Fhitung sebesar $6,896 > F_{tabel}$ sebesar 2.64 dan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmiliani, D. (2021). Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi Pt Socfin Indonesia Medan. *Jumant*, 13(1), 1–14
- Ghozali, I., Rasuli, M., Mempengaruhi, F. F. Y., Kuangan, K. P. D. B. A., Umar, H., & Aksara, B. (2018). IBM SPSS 23.
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kholik, K., Sudirman, I., & Arifin, Y. (2022). The Role of Leadership on Sustainable Improvement in Improving Product Quality in The Division of PT. North Sumatra Coal Inalum. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 4(1), 48-56.

- Nizamuddin, H., Azan, K., Khairul Anwar, M. S. I., Muhammad Ashoer, S. E., Nuramini, A., Irlina Dewi, M. H., ... & Sumianto, M. P. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN; KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS BAGI MAHASISWA*. CV. DOTPLUS Publisher Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jumant, 11(1),
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & pengembangan SDM. *Bandung: alfabeta*.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusiadi, D. F. (2017). Pengaruh Asosiasi Merek, Loyalitas Merek, Kesadaran Merek, Dan Citra Merek Terhadap Ekuitas Merek Pada Otak-Otak Bandeng Pak Elan Dan Otak-Otak Bandeng Bu Muzanah Di Gresik (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Sedarmayanti (2017), Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. Produktivitas Kerja: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta