

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PT PIONIKA AUTOMOBIL

THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT PIONIKA AUTOMOBIL

Tomi Andrian¹, Realize²

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam^{1,2}

E-mail: pb160910200@upbatam.ac.id

Abstrak: Industri otomotif berkembang pesat didukung oleh sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil. Jumlah sampel adalah 120 orang dan responden adalah karyawan PT Pionika Automobil. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek positif 9,817 lebih besar dari t tabel 1,657 dan signifikan dengan nilai sig t 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Sedangkan disiplin memiliki efek positif 2,942 lebih besar dari t tabel 1,657 dan signifikan dengan nilai sig t 0,004 lebih kecil dari alpha 0,05. Kemudian secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F 140,532 > F$ tabel 3,07. Kesimpulannya, motivasi memiliki efek positif dan signifikan, oleh karena itu disiplin memiliki efek positif dan signifikan dan pada saat yang sama motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobile.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan; Motivasi.

Abstract: The automotive industry is growing rapidly supported by professional human resources in their fields. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at PT Pionika Automobil. The number of samples was 120 people and the respondents were PT Pionika Automobil employees. The method used is descriptive quantitative with multiple linear regression analysis. The results showed that motivation had a positive effect of 9,817 greater than t table 1,657 and significant with a sig t value of 0,000 smaller than alpha 0.05. While discipline has a positive effect of 2.942 greater than t table 1.657 and significant with sig t value of 0.004 smaller than alpha 0.05. Then simultaneously motivation and discipline have a significant effect on employee performance with a significance value of $0,000 < 0.05$ and F value of $140.532 > F$ table 3.07. In conclusion, motivation has a positive and significant effect, therefore discipline has a positive and significant effect and at the same time motivation and discipline have a significant effect on the performance of PT Pionika Automobil employees.

Keywords; Discipline, Employee Performanc, Motivation.

PENDAHULUAN

Industri saat ini dalam persaingan bisnis yang sangat dekat. Persaingan bisnis yang mengarahkan perusahaan ke SDM yang lebih tinggi. Peran SDM yang baik memungkinkan industri untuk mencapai tujuan industri. SDM sangat berpengaruh bagi perusahaan, dan bakat saat ini berkembang dalam hal membantu mereka mencapai tujuan mereka. (Purwati & Nugraha, 2018:84). Pekerja diharuskan untuk mengikuti instruksi atasan mereka, yang diyakini dapat membantu menggapai tujuan yang telah menjadi patokan bagi perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan, perusahaan perlu memimpin. Jika target sasaran kinerja tidak sama, perusahaan akan dicegah dari mengambil langkah-langkah untuk mencapai kinerja.

Kepemimpinan melambangkan kunci untuk mendorong dan membimbing pekerja dalam mencapai tujuan mereka sambil memenuhi tugas yang kompleks (Ahmad Adi Arifai, 2018:23). Karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu tidak dapat membantu perusahaan. Maka seorang karyawan harus berubah, bertumbuh, dan berkembang untuk mewujudkan ketertiban sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugas mereka agar dapat lebih baik. Disiplin kinerja karyawan berkontribusi yang sangat di perhatikan terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan melanggar aturan, pelanggaran itu akan dihukum (Rukhayat, 2018:102).

Dalam perusahaan sangat membutuhkan juga pemimpin yang memiliki kemampuan berperan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja, akan lebih fokus dalam pekerjaan yang ditekuni yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin bisa dipandang sebagai suatu materi yang luas manfaatnya, baik untuk relevansi pimpinan instansi ataupun untuk para pekerja. Pemimpin dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu berperan sebagai penentu arah bagi karyawan dan memberikan pengawasan yang efisien agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan ketentuan waktu disiplin kerja. (Patras, Hidayat, Lian, Fitriana, & Apriana, 2019:76).

Disiplin merupakan upaya perusahaan mengatur perilaku kerja dan cara kerja karyawan agar mencapai tujuan. Karyawan sering memanfaatkan urusan pribadi saat jam kerja yang seharusnya waktu tersebut untuk pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri sangat tidak baik di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, tetapi disiplin yang rendah menunda pencapaian tujuan organisasi (Worang and Runtuwene, 2019:11).

Karyawan adalah faktor kunci dalam menentukan kemajuan perusahaan. Pertama-tama Anda harus memenuhi tujuan perusahaan yang ditetapkan oleh karyawan Anda sesuai dengan persyaratan perusahaan dan melakukan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena itu, semua karyawan perlu mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan keterampilan, tetapi juga pengalaman, motivasi dan antusiasme, dan sebagai hasilnya perusahaan berfungsi dengan baik dan memiliki peluang besar. untuk memenuhi tujuan perusahaan. (Worang and Runtuwene, 2019:10).

Perusahaan terus bekerja untuk meningkatkan tenaga kerja mereka dan mengharapkan apa yang harus mereka capai. Kinerja berasal dari kata *performanc*. Saya selalu melakukan pekerjaan sementara saya bekerja dan rutin. Pengukuran kinerja itu sangat penting dinilai dari tanggung jawab organisasi dan manajerial. untuk layanan politik yang lebih baik. Beban pajak di sini bukan hanya kemampuan untuk mengungkapkan pengeluaran publik, tetapi juga kemampuan untuk menunjukkan bahwa uang telah digunakan secara efektif, efisien dan efektif. (Adha, Qomariah, and Hafidzi, 2019:49).

PT Pionika Automobil adalah satu perusahaan swasta murni banyak bergerak di bidang *showroom automotive* di batam. Perusahaan ini berdiri pada sejak tahun 2003 lalu memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang baku dalam menjalankan setiap aktivitas sehari-hari. Seiring berjalannya waktu SOP yang ditetapkan semakin tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan. Jaringan pemasaran yang semakin luas membuat motivasi dan disiplin karyawan menjadi terganggu. Permasalahan ini setiap hari selalu terjadi, sehingga membuat kinerja karyawan menurun tanpa adanya disiplin kerja tidak sesuai dan berkomunikasi.

Berdasarkan atas dasar penelitian, para peneliti melakukan mengambil judul PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA AUTOMOBIL. Berikut rumusan masalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pionika Automobil?
3. Apakah motivasi, disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil?

KAJIAN TEORI

Motivasi

Saat ini rendah kualitas sumber daya manusia masih terlihat jelas dikinerja setiap karyawan di Indonesia. Ini menyebabkan mengapa kualitas sumber daya manusia yang rendah selalu dicari untuk menyelesaikan masalah karena dengan kualitas rendah sumber daya manusia, kinerja karyawan yang dihasilkan adalah juga miskin (Mudawiyah, Prihatini, & Wulandari, 2019:200).

Motivasi kerja yang buruk kadang-kadang juga terlihat beberapa karyawan, termasuk menunda pekerjaan, hanya mengerjakan tugas yang ingin mereka lakukan, dan bekerja lebih sedikit dengan penuh semangat (Sardjana & Suharto, 2018:137). Bidang dan penghargaan yang menekankan pekerjaan dibagi menjadi dua bagian dan enam kualifikasi, termasuk (Susanto, 2019:104):

1. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)*: Kebutuhan fisiologis ialah hal terpenting yang orang butuhkan untuk hidup, termasuk pakaian, makanan, tempat tinggal, dan kehidupan pribadi.

2. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*: Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan belum ditafsirkan dalam hal pemulihan fisik, tetapi dalam hal keamanan mental dan perawatan tempat kerja yang tepat.

3. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*: Kebutuhan keamanan terpenuhi, ketiga, dan kebutuhan sosial terpenuhi. Sebagai orang sosial, orang tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain.

4. *Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)*: Keinginan untuk ekspansi diri, kepentingan diri sendiri, dan rasa hormat serta verifikasi orang lain untuk mengenali kekuatan dan keahlian kejuruan.

5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization need)*: Keinginan untuk yakin adalah keinginan untuk terhubung dengan sarana untuk mengembangkan apa yang diperlukan untuk menunjukkan keterampilan, keahlian, dan pemahaman.

Disiplin

Disiplin kerja adalah digunakan oleh pemimpin staf mencoba berkomunikasi dan mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan mainnya (Dewi Tungga, Mahanggoro Pitara Sri Tri and Urmila, 2018:249). Distribusi tidak merata kompensasi kepada karyawan menyebabkan banyak karyawan menjadi tidak disiplin, misalnya, mereka datang terlambat, datang tepat waktu tetapi sering meminta izin selama jam kerja atau tidak hadir di kantor selama bekerja jam, dan kurang disiplin dalam mengenakan seragam kantor (Sardjana and Suharto, 2018:137).

Indikator Kompetensi merupakan (Sinaga, Felicia, & Pasaribu, 2019:160):

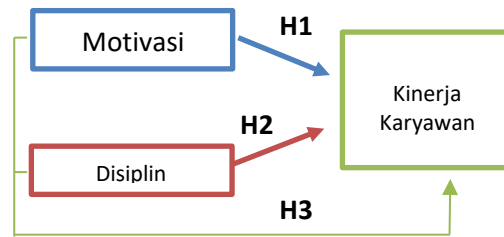
1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

Kinerja Karyawan

Biasanya ada yang jenius, tetapi bagi yang lain, standarnya tidak memenuhi standar untuk ketidakpatuhan. (Mudawiyah et al., 2019:201). Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus dapat mematuhi peraturan seperti selalu datang untuk bekerja pada waktu yang tepat atau juga dapat melakukan pekerjaannya dengan rajin atau berpakaian bagus di kantor sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif (Sulutgo, 2019:351-360).

Indikator kinerja karyawan (Safitri, 2018:202), yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Keandalan.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerjasama.



Gambar 1. Rancangan Pikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pionika Automobil.

H2 : Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pionika Automobil.

H3 : Diduga Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pionika Automobil.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul “*Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*” yang dilakukan oleh (Sardjana & Suharto, 2018:136) Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil 1) t statistik = 2,857 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya Remunerasi mempengaruhi disiplin secara signifikan, 2) t statistik = 5,375 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya remunerasi mempengaruhi motivasi secara signifikan, 3) t statistik = 0,229 < t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya disiplin tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan, 4) t statistik = 1,962 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan; 5) t statistic = 2,470 > t tabel = 1,663 (pada $\alpha = 5\%$), artinya remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan, 6) Statistik F = 4,955 > F tabel = 2,710 (tingkat signifikansi 5%), artinya remunerasi, disiplin kerja, serta Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh (Lasmaya, 2016:25) Hasil dari menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel ini termasuk kategori sangat signifikan sementara sisanya 17,5% adalah variabel yang bukan penelitian sebagai kompensasi, organisasi budaya, pekerjaan komunikasi

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini berguna untuk semua yang berpihak dengan terlibat proses penelitian. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Penelitian konvergensi merupakan metode penelitian berdasarkan prinsip positivisme, dapat digunakan untuk menyelidiki populasi atau pola tertentu, bersifat statistik yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Desain Penelitian adalah desain deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain deskripsi desain yang merupakan desain penelitian yang dirancang untuk menafsirkan informasi yang berasal dari bahan ilmiah bagi karyawan di PT Pionika Automobil.

Populasi

Populasi adalah kumpulan kesamaan yang lengkap, tetapi dapat dipisahkan oleh karakteristiknya (Andalusi, 2018:309). Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Pionika Automobil berjumlah 120 karyawan, yang akan menjadi populasi yang di ambil berjumlah 120 karyawan yang ada pada PT Pionika Automobil.

Sampel

Sampel adalah kumpulan dari populasi. tetapi tidak semua, elemen populasi membuat sampel. Sampel secara survei ini merupakan semua kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil dengan jumlah sebanyak 120 karyawan ditahun 2019.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan observasi (pengamatan), wawancara (interview) dan daftar pertanyaan atau kuesioner sebagai teknik pengumpul data.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah bukti kekuatan alat dan tingkat efektivitas (Arikunto, 2006:168). Memahami relevansi input validitas digunakan untuk mengukur variabel. Anda dapat menggunakan pengukuran yang valid, akurat dan akuntabel untuk variabel yang Anda ukur. Otoritas menunjukkan pentingnya kebenaran informasi dan konten yang disediakan pada bagian untuk interpretasi yang benar.

Reliabilitas instrumen adalah suatu alat membuat data yang sama ketika digunakan berulang kali untuk mengukur dengan objek yang sama (Sugiyono, 2014:348). Hasil pengukuran dapat diandalkan dan dapat memberikan hasil nyata. Skor kesetiaan tinggi dan instrumentasi rendah ditunjukkan untuk skor efektif. Karena hasil inputnya sama, jika Anda menggunakan alat lagi untuk mengukur jumlah poin yang sama, keuntungannya benar.

Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan oleh model registri untuk menentukan apakah nilai residu registri ditetapkan secara acak. Jika distribusi nilai residu tidak dapat dianggap normal, maka asumsi normalitas dianggap bermasalah. Pengujian ini biasanya dilakukan dengan membuat grafik probabilitas normal (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji hereteroskedastisitas adalah periksa apakah ada perbedaan dari yang lain. Anda dapat mengonfirmasi tes ini dari suatu tempat antara nilai yang ditentukan dalam variabel dependen dan sisanya. Tujuan membuat model atau seri adalah untuk menunjukkan varians yang heterogen. Ya, tidak ada ketidakseragaman jika angka 0 atau poin di atas dan di bawah sumbu Y didistribusikan (Mamesah et al., 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah Periksa korelasi signifikan antara variabel independen dari model regresi multivariat. Uji ekonomi atau kehilangan banyak kemitraan yang menggunakannya metode VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Mengingat bahwa kriteria yang digunakan untuk menguji jenis VIF ini adalah $VIF < 10$, diasumsikan bahwa variabel independen tidak multikolinier. Tidak ada terdapat dengan $> 0,1$ (Mamesah et al., 2016:604).

Uji Determinasi

Faktor respons (R^2) sering disebut sebagai faktor respons dan kira-kira sama dengan r^2 . R hampir sama dengan r tetapi dengan fungsi lain (kecuali untuk regresi linier sederhana). R^2 menggambarkan laju perubahan variabel dependen (Y), yang dijelaskan oleh variabel independen (beberapa variabel: $X_1; i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$). (Sanusi, 2017).

Uji T (Parsial)

Tes ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel tidak secara parsial (terpisah) terkait dengan perubahan variabel dependen (Ayer, Pangemanan, and Rori, 2016).

Uji F (Simultan)

Faktanya, uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang tertanam dalam model mempengaruhi variabel dependen atau dependen. (Irmaya and Sirait, 2017:8)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memperoleh data dari kuesioner yang datanya telah ditabulasikan dan kemudian dilakukan pengolahan data dengan alat uji SPSS 25. Di bawah ini ialah hasil dari data yang dirangkum dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.521	0.1793	Valid
X1.2	0.551	0.1793	Valid
X1.3	0.740	0.1793	Valid
X1.4	0.598	0.1793	Valid
X1.5	0.607	0.1793	Valid
X1.6	0.765	0.1793	Valid
X1.7	0.718	0.1793	Valid
X1.8	0.830	0.1793	Valid
X1.9	0.750	0.1793	Valid
X1.10	0.790	0.1793	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2020

Bagian tabel 1 menunjukkan bahwa nilai yang dihitung dari semua instruksi dalam variabel X_1 melebihi 0,1793 dalam tabel r (df = 118). Dengan demikian, semua pertanyaan yang terkait dengan variabel motivasi (X_1) dapat disebut valid dan diuji lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	Nilai Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.721	0.1793	Valid
X2.2	0.658	0.1793	Valid
X2.3	0.663	0.1793	Valid
X2.4	0.581	0.1793	Valid
X2.5	0.722	0.1793	Valid
X2.6	0.601	0.1793	Valid
X2.7	0.706	0.1793	Valid
X2.8	0.600	0.1793	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2020

Lihat bagian 2 di atas, tabel menunjukkan bahwa nilai yang dihitung untuk semua variabel dari variabel X_2 lebih besar dari nilai tabel r 0,179 (df=118). Dengan demikian, setiap pertanyaan yang mengubah disiplin (X_2) valid dan dapat disebut tes lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.777	0.1793	Valid
X1.2	0.805	0.1793	Valid
X1.3	0.787	0.1793	Valid
X1.4	0.687	0.1793	Valid
X1.5	0.791	0.1793	Valid
X1.6	0.775	0.1793	Valid
X1.7	0.819	0.1793	Valid
X1.8	0.687	0.1793	Valid
X1.9	0.543	0.1793	Valid
X1.10	0.476	0.1793	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2020

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai yang dihitung untuk semua operator variabel (Y_1) lebih besar dari nilai tabel 0,1793 ($df = 118$). Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa indeks produktivitas karyawan (Y_1) valid dan memerlukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi	0.879	0.60	Relibel
Disiplin	0.810	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0.898	0.60	Relibel

Sumber: Pengolahan data, 2020

Hasil *reliability statistics* bahwa alpha Cronbach untuk motivasi variabel adalah 0,879 dalam kisaran 10, dan variabel Disiplin sebesar 0,810 berada pada interval 8, serta variabel kinerja karyawan sebesar 0,898 berada pada interval 10 berdasarkan tabel diatas *N of Items* ditanyakan dalam pernyataan reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	120
Normal Parameters ^{sa,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88331095
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.050
	Negative	-.56
Kolmogorov-Smirnov Z		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Pengolahan data, 2020

Dengan demikian, studi nilai residu menggunakan sampel Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria ketika mereka mengatakan bahwa nilai residu standar adalah normal jika nilai $> 0,05$ signifikan. Hasil tes *Kolmogorov Smirnov* disajikan di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized t	Sig.
		B	Std. Error		
	(Constant)	1.889	2.766	.683	.496
1	Motivasi	.686	.070	.685	.000
	Disiplin	.671	.112	.205	.004

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data, 2020

Pengaruh motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) $t_{hitung} (9817) > \text{tabel} (1,65787)$ dan nilai signifikansi = 0,000 $< 0,05$; oleh karena itu, H_0 tidak diterima serta H_1 diterima. Oleh karena itu, variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari itu, dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang kedua diterima. Pengaruh disiplin (X_2) pada produktivitas karyawan (Y) $t_{hitung} (2,942) > \text{tabel} (1,65787)$ dan nilai signifikansi = 0,000 $< 0,05$; maka H_0 dibuang serta H_1 diterima. Dengan demikian, variabel disiplin (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2376.562	2	1188.281	140.532	.000 ^b
	Residual	989.304	117	8.456		
	Total	3365.867	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Pengolahan data, 2020

Dari uji di atas, dapat dijelaskan bahwa $T_{hitung} (140,532) > F_{table} (3,07)$ diperoleh serta nilai signifikan = 0,000 < 0,05; maka H_0 tidak terima serta H_1 diterima. Dengan tidak diterimanya H_0 dan diterimanya H_1 , menunjukkan bahwa motivasi (X_1) serta disiplin (X_2) bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan (Y_1).

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.701	2.908

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data, 2020

Dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa $R = 0,701$ berarti bahwa variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (disiplin) dari model regresi mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 70,01%. Uji ini dapat digunakan mengetahui seberapa jauh adanya dan tidaknya pengaruh antara X_1 (motivasi) serta X_2 (disiplin) secara bersamaan pada Y (kinerja karyawan).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil. Penulis membuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pionika Automobil, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian sebelumnya (Rahayu, 2014) serta (Tumangkeng, 2013).
2. Disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil, sebagaimana dikonfirmasi oleh penelitian sebelumnya. (Tumangkeng, 2013) serta (Jarrah & Lumajang, 2013).
3. Motivasi serta disiplin pada saat yang sama memiliki dampak signifikan pada PT Pionika Automobil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., and Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad Adi Arifai. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018, ISSN: 2540-816X*, 3, 23–34.
- Andalusi, R. 2018. *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN INSTRUMEN PENUNJANG LABORATORIUM (STUDI KASUS PADA PT. LABORINDO SARANA JAKARTA)*. 1(2), 305–322.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. ., and Rori, Y. P. . 2016. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal , yaitu kinerja yang sesuai standa. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 12(November), 27–46.

- Dewi Tungga, Mahanggoro Pitara Sri Tri, and Urmila, M. 2018. Effect of work motivation with working discipline in nursing performance in special unit PKU Muhammadiyah Bantul yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 7(3), 247–254. <https://doi.org/10.18196/jmmr.7379>
- Hersona, S., and Sidharta, I. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Irmaya, A., and Sirait, S. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CITRA SHIPYARD BATAM*. 4(2), 2–21.
- Jariah, A., and Lumajang, S. W. G. 2013. Analisis Suku Bunga Kredit dan Kualitas Pelayanan serta Pengaruhnya terhadap Loyalitas Nasabah pada BPR di Lumajang. *Jurnal WIGA ISSN: 2088-0944*, 3(2), 1–19.
- Karamoy, H., & Tulung, J. E. (2020). The Effect Of Financial Performance And Corporate Governance To Stock Price In Non-Bank Financial Industry. *Corporate Ownership & Control*, 17(2), 97-103.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During The Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., and Lengkong, V. P. K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI MANADO. *Emba*, 4(3), 600–611.
- Mudawiyah, S., Prihatini, D., and Wulandari, D. 2019. The role of transformational leadership, motivation, performance allowance on job satisfaction and employee performance of election commissions in seven cities in East Java. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(1), 200–208.
- Patras, Y. E., Hidayat, R., Lian, B., Fitria, H., and Apriana, D. 2019. (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 4(1).
- Purwati, Y., and Nugraha, J. T. 2018. *Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari , Magelang Utara)*. 02(01), 84–95.
- Rahayu, B. S. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Hubungan Pelanggan Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Nasabah. *Jurnal ADVANCE*, 1(2), 11–25.
- Rukhayat. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. 5, 2.
- Safitri, R. P. 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Sanusi, A. 2017. *No Title*.
- Sardjana, E. K., and Suharto, D. G. 2018. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Effect of Remuneration , Work Discipline , Motivation on Performance*. 136–150.
- Sinaga, D. L., Felicia, R., and Pasaribu, A. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro)*. 9, 159–167.

- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 101–118.
- Tanjung, H. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(9), 111–122.
- Tumangkeng, G. A. 2013. Kualitas Produk, Suku Bunga dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan KPR Bank BTN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 78–85. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Worang, A., and Runtuwene, R. F. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>.

