

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMBRA WARNA KEMASAN BOGOR

Junaedi¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: junaedisaleh14@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Ambra Warna Kemasan Bogor. The method used is using quantitative methods. The population in this study were employees of PT Ambra Warna Kemasan Bogor with a total of 80 employees. The sampling technique used is non-probability sampling, the sampling method uses saturated sampling. The research sample was 80 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument test consisting of validity test, reliability test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, hypothesis testing consisting of determination coefficient test, partial t test and simultaneous f test. From the results of this study it can be concluded that motivation has a positive and significant influence on employee performance, the value of $T_{hitung} > T_{tabel}$ or $(7.809 > 1.991)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a value of $T_{hitung} > T_{tabel}$ or $(12.563 > 1.991)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(98.625 > 3.114)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Motivation and work discipline on employee performance have a regression effect $Y = 5.088 + 0.268 X_1 + 0.497 X_2 + \alpha$. The resulting R-square value (coefficient of determination) was 71.9%, while the remaining 28.1% was influenced by other factors or variables that were not studied.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ambra Warna Kemasan Bogor. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT Ambra Warna Kemasan Bogor dengan jumlah 80 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*, metode pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh. sampel penelitian adalah 80 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,809 > 1,991)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(12,563 > 1,991)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(98,625 > 3,114)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 5,088 + 0,268 X_1 + 0,497 X_2 + \alpha$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manusia selalu memiliki peranan yang penting di setiap melakukan kegiatan organisasi karena manusia memiliki pola pikir untuk merencanakan dan menentukan apapun yang akan dilakukan sehingga dapat terciptanya sebuah tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jadi sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya potensi manusia yang dapat diberikan oleh pemimpin dan karyawan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua aktivitas perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia ditujukan meningkatkan kualitas pekerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan arahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar di sekitar dan memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Manusia adalah penggerak dan penentu jalan dalam suatu organisasi atau lembaga. Pentingnya elemen manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan sangat diperlukan karena itu peran seorang manajer sangat dibutuhkan untuk memberikan perhatian. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang rajin, mampu, dan terampil, namun yang terpenting mau bekerja keras dan mempunyai keinginan untuk bekerja keras dan mendapatkan yang terbaik dari pekerjaannya hingga mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan

mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Ambra Warna Kemasan yang beralamat di Jl. Serpong-Parung, Pabuaran, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16340.

Tabel I Pengukuran Kinerja Karyawan PT. Ambra Warna Kemasan Bogor Tahun 2021-2023

No	Indikator	Batas Minimal Target	Target Maksimal			Realisasi			Keterangan
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	
1	Kuantitas Kerja	< 50%	90%	93%	95%	83%	91%	88%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal
2	Kualitas Kerja	< 50%	90%	93%	95%	71%	74%	82%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal
3	Pengawasan Kerja Oleh Atasan	< 50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Tercapai Maksimal
4	Upah Pekerja	< 50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Tercapai Maksimal
5	Waktu Kerja	< 50%	92%	94%	96%	84%	92%	93%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal
6	Kerjasama dan Tanggung Jawab Kerja	< 50%	90%	93%	95%	91%	88%	89%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, PT. Ambra Warna Kemasan Bogor dalam kurun waktu 3 tahun terakhir kinerja karyawan yang diukur dari beberapa indikator pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kuantitas kerja pencapaian tertinggi mencapai 100%. Pada aspek kuantitas kerja pencapaian tertinggi hanya mencapai 91% di tahun 2022 sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan mencapai 88%, pada aspek kualitas kerja pencapaian tertinggi hanya mencapai 82% pada tahun 2023, pada aspek pengawasan kerja oleh atasan pencapaian tertinggi mencapai 100% dalam kurun 3 tahun terakhir, pada aspek upah pekerja pencapaian tertinggi mencapai 100% dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, pada aspek pemanfaatan waktu kerja pencapaian tertinggi hanya mencapai 93% pada tahun 2023 dan pada aspek kerjasama dan tanggung jawab kerja pencapaian tertinggi mencapai 91% pada tahun 2021 sedangkan pada tahun berikutnya menurun..

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan yang dimiliki seorang yang dapat diatur oleh perasaan dan tindakan hati seseorang kepada hal yang dilakukannya. Motivasi adalah hasil dari sekian proses yang bersifat internal atau eksternal bagi setiap individu yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga kinerja dapat berjalan secara maksimal.

Berikut ini data motivasi karyawan PT. Ambra Warna Kemasan Bogor.

Tabel II Jenis Pemberian Motivasi Karyawan PT. Ambra Warna Kemasan Bogor

No	Jenis Pemberian Motivasi	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologi (Gaji Pekerja)	✓
2	Kebutuhan Fisiologi (Upah Lembur)	✓
3	Kebutuhan Rasa Aman (BPJS)	✓
4	Kebutuhan Sosial (Family Gathering / Rekreasi)	✓
5	Kebutuhan Penghargaan (Promosi atau kenaikan jabatan)	✓
6	Kebutuhan Aktualisasi Diri (Pengembangan Kemampuan)	✓

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, PT. Ambra Warna Kemasan Bogor sudah memberikan beberapa jenis motivasi sesuai dengan standar perusahaan. Pada kebutuhan fisiologi dalam aspek gaji pekerja perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan peraturan daerah yaitu dengan upah minimum kabupaten (UMK) bogor, pada aspek upah lembur perusahaan sudah memberikan hitungan perjam, pada kebutuhan rasa aman dengan BPJS kesehatan perusahaan sudah memberikan ketentuan dengan catatan sudah memberikan ketentuan dengan catatan sudah memberikan jatah liburan yang sudah di sediakan perusahaan, pada kebutuhan penghargaan perusahaan dapat memberikan jenjang karir jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik, pada kebutuhan aktualisasi diri perusahaan sudah menyediakan pengembangan berupa pelatihan pada bidang yang ingin di tekuni jika karyawan memiliki niat untuk berkembang.

Selain itu ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah sikap untuk menghormati atau menunjukkan suatu keadaan dengan penuh hormat yang terdapat pada diri seorang manusia dan di realisasikan kepada perusahaan tempat dimana seseorang bekerja. Sebagai seorang karyawan sikap disiplin bisa diterapkan terhadap peraturan dan

ketetapan yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat, patuh, dan menghargai setiap peraturan yang ada pada perusahaan, serta sanggup menerima konsekuensi berupa sanksi jika melanggar peraturan yang ada.

Disiplin karyawan adalah hal penting yang harus dilaksanakan perusahaan terhadap seluruh karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan keinginan, begitu juga dengan PT. Ambra Warna Kemasan Bogor yang menginginkan disiplin kerja yang baik terhadap karyawannya dari tahun ke tahun agar dapat memaksimalkan tujuan perusahaan mereka, berikut data absensi karyawan yang bersumber dari pihak manajer PT. Ambra Warna Kemasan Bogor.

Tabel III Data Pelanggaran Disiplin Kerja PT. Ambra Warna Kemasan Bogor

No	Jenis Pelanggaran	Keterangan Berlaku	Sanksi
1	Merokok di area kerja	Seluruh Karyawan	Teguran
2	Tidak memakai seragam wajib	(Produksi, QC, Logistik)	Teguran
3	Tidak memakai sepatu	Seluruh Karyawan	Teguran
4	Tidak memakai atribut lengkap	(Produksi, QC, Logistik)	Teguran
5	Datang kerja terlambat	Seluruh Karyawan (Urus Surat Izin)	Potong gaji Rp. 5.000/iam
6	Pulang terlalu cepat	Seluruh Karyawan (Urus Surat Izin)	Potong Gaji Rp. 5.000/menit
7	Buang sampah sembarangan	Seluruh Karyawan	Teguran
8	7 hari tanpa keterangan	Seluruh Karyawan	Surat Peringatan
9	30 hari lebih tanpa keterangan	Seluruh Karyawan	PHK

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, bahwa perusahaan sudah memberikan standar terbaiknya dalam memberikan sanksi jika ada salah seorang karyawan melanggar aturan yang sudah dibuat, maka dari itu sebelum menandatangani kontrak kerja calon karyawan harus mematuhi peraturan disiplin kerja yang sudah dibuat oleh PT. Ambra Warna Kemasan Bogor.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau (Jurnal Humaniora), ISSN 2548-9585. Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33. Hasil penelitian, nilai Fhitung dengan Ftabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 62-

3=59 sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel adalah sebesar 3,15 jika dibandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka dihasilkan $2,490 < 3,15$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Synchrum Logistic* (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan), ISSN 1978-2586 EISSN 25974823. Vol. 13, No. 1 Tahun 2019. Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi R Square sebesar 0,557. Hal ini berarti Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh motivasi disiplin kerja sebesar 55,7% sisanya sebesar 44,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai Fhitung > Ftabel atau dengan Sig < 0,05, maka $35,812 > 4,02$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa adanya penerimaan terhadap H_a dan penolakan terhadap H_0 , atau dengan kata lain motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrudin Agung (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor (*Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*), E-ISSN: 3025-0994. Hal. 134-143, Vol. 1, No. 3, Tahun 2023. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics $4,194 > 1,96$, dan P-value $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir

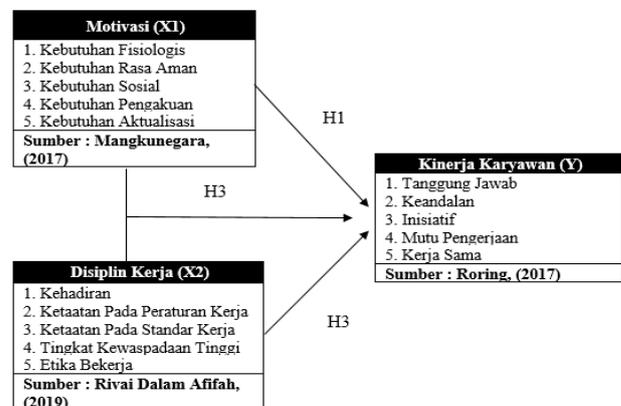
Kerangka Pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017: 60), mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual

tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Menurut Sugiyono (2019: 95), “Kerangka berfikir yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti”. Secara teori perlu dijabarkan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan konseptual sementara tentang keterkaitan hubungan dengan setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Berikut adalah kerangka berpikir yang bisa dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar I. Kerangka Berfikir

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian merupakan pernyataan yang menjelaskan kebenaran sebuah perbedaan dengan berbagai konsep. Proposisi penelitian juga dapat di artikan sebagai kebenaran atau sebuah kesalahan tergantung pada acuan yang sudah terjadi.

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:146) menyatakan bahwa Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan instrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

2. Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019: 89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan

dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan..

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kepuasan serta keselarasan agar karyawan memiliki kualitas yang baik sehingga perusahaan mendapatkan umpan balik yang bagus dari karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017: 11). Dalam pendekatannya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel terhadap obyek penelitian. Bahri (2018: 16) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis terhadap keadaan atau objek penelitian. Dalam konteks ini, variabel independen (X) yang diteliti adalah motivasi dan disiplin, sementara variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Dengan cara ini, penelitian asosiatif dapat dibangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan sesuatu gejala. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021: 44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih".

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Ambra Warna Kemasan Bogor yang beralamat di Jalan Serpong-Parung, Pabuaran, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16340.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan. Pada penelitian ini teknik utama yang digunakan adalah melalui wawancara dan kuesioner.

Variabel Penelitian

Menurut Moleong (2017: 34), variabel penelitian merupakan segala bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan memperoleh informasi terkait hal tersebut dan kemudian membuat kesimpulan. Arikunto (2017: 38) juga menyatakan bahwa "variabel penelitian" memiliki definisi yang serupa. Suharsimi Arikunto (2017: 54) menjelaskan bahwa operasional variabel dalam penelitian merujuk pada cara mendefinisikan konsep atau istilah yang digunakan, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Tabel IV Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Motivasi (X1) <i>Sumber: Mangkunegara (2020)</i>	Kebutuhan Fisiologis	1,2	Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	3,4	
	Kebutuhan Sosial	5,6	
	Kebutuhan Pengakuan	7,8	
Disiplin (X2) <i>Sumber: Rivai dalam Alfiah (2019)</i>	Kehadiran	1,2	Likert
	Ketaatan Peraturan	3,4	
	Ketaatan Kerja	5,6	
	Tingkat Waspada	7,8	
	Etika Bekerja	9,10	
Kinerja Karyawan (Y) <i>Sumber: Roring (2017)</i>	Tanggung Jawab	1,2	Likert
	Kendala	3,4	
	Inisiatif	5,6	
	Mutu Pekerjaan	7,8	
	Kerja Sama	9,10	

Sumber: Data diolah penulis, (2024)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari setiap elemen dari objek yang diteliti dengan karakteristik yang sama dan mungkin menyerupai individu dari kelompok, peristiwa, atau hal yang sedang dipelajari Handayani, (2020). Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Ambra Warna Kemasan Bogor yang berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono, (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Ambra Warna Kemasan Bogor menggunakan sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai penelitian dan untuk menemukan penelitian terdahulu, teori-teori yang mendukung dan data pendukung lainnya seperti buku-buku, jurnal, masalah, literatur dan lainnya.

2. Studi Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang dilakukan di lokasi atau tempat yang menjadi subjek penelitian tersebut. Dalam konteks penelitian, studi penelitian lapangan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengumpulkan data dan informasi langsung dari lokasi atau lapangan di mana fenomena yang ingin diteliti terjadi. Metode ini melibatkan observasi, wawancara, atau pengumpulan data langsung dari sumbernya.

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 142)
"Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden".

b) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017: 138)
"Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu".

c) Observasi

Menurut Sugiyono (2017: 141)
"Observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai 49 dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi".

d) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018: 137)
"mengemukakan bahwa wawancara adalah Teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti".

4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Dipilihnya PT. Ambra Warna Kemasan Bogor sebagai objek penelitian ini karena penulis ingin mengamati salah satu keadaan dan kondisi salah satu perusahaan Packaging di Indonesia. Sampel perusahaan yang memenuhi kriteria sebanyak 80 karyawan. Data yang diperoleh serta digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang sumber informasinya berasal langsung dari bagian HRD PT. Ambra Warna Kemasan Bogor dalam 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Fokus penelitian ini adalah penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ambra Warna Kemasan Bogor.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan hasil dari sebuah proses dalam konteks penelitian yang sudah dijalankan dalam beberapa hari sehingga dapat memperoleh data nyata dari pekerjaan yang berhasil dilakukan.

Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang sudah penulis lakukan baik sekunder maupun primer, diperoleh hasil dari analisa deskriptif

penelitian. Data yang sudah terkumpul akan diolah sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebanyak 80 angket.

Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2018), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil.

Sedangkan untuk nilai t b dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah sampel $n = 80$ orang. Dimana perhitungannya :

- a) $Degre\ Of\ Freedom = n - 2$
- b) $Degre\ Of\ Freedom = 80 - 2 = 78$

Jadi r_{tabel} adalah = 0,219 (terlampir dalam uji r)

- a) Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan valid
- b) Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022: 121) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS 26:

Tabel V Uji Reliabilitas

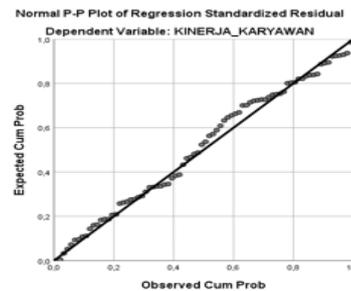
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,822	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,888	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai $cronbach\ alpha > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel yaitu tinggi. Sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021: 196) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS 26 yang menggunakan *One Sample*



Kolmogorov-Smirnov Test.

Gambar II. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat pada gambar tersebut grafik *probability* diatas, bahwa pada grafik *probability lot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 26. Kriteria pengambilan keputusan:

Tabel VI Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	0,653	1,531
	0,653	1,531

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 26, (2024)

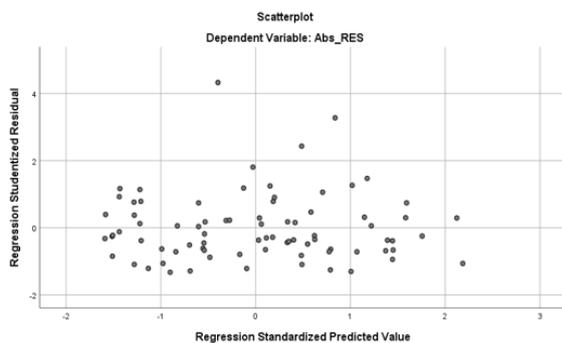
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a) Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,653 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,531 $< 10,00$ maka pada variabel motivasi tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.
- b) Nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,653 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,531 $< 10,00$ maka pada

variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat pola gambar *scatterplot*:



Gambar III. Grafik P-P Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh titik-titik menyebar secara acak yaitu dibawah, diatas atau disekitar angka 4 dan tidak membentuk sebuah pola. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Dalam analisis ini, pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dievaluasi; tujuan analisis kuantitatif yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh dan signifikansinya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui faktor motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil keluaran analisis regresi linier berganda:

Tabel VII. Uji Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,088	2,284		2,227	,029
	Motivasi	,268	,072	,277	3,702	,000
	Disiplin Kerja	,497	,057	,655	8,770	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh regresi linier berganda $Y = 5,088 + 0,268X + 0,497X$.

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r).

Dalam uji ini dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka berkorelasi.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak ada korelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data SPSS 26 diperoleh hasil dari uji determinasi seperti tabel dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,712	3,461
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 26, (2024)

Pada tabel tersebut koefisien determinasi diatas, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,848 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,719. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 71,9%.

Uji T

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai sig > 0,05 atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain Ho diterima Ha ditolak.

Nilai thitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai ttabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ (5%). ttabel dapat ditentukan dengan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,5/2 ; 80 - 2)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,025 ; 78)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,991$$

X1 Terhadap Y

Dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada nilai t_{hitung} adalah sebesar $7,809 > 1,991$. Dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X1 terhadap Y.

X2 Terhadap Y

Dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada nilai t_{hitung} adalah sebesar $12,563 > 1,991$. Dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X2 terhadap Y.

Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk menentukan nilai F, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(2;80-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(2;78)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,114$$

Tabel VIII. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2363,082	2	1181,541	98,625	,000 ^b
	Residual	922,468	77	11,980		
	Total	3285,550	79			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada nilai F_{hitung} adalah sebesar $98,625 > 3,114$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian data statistik diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja pada PT. Ambra Warna Kemasan Bogor akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi 0,268 (X1) yang berarti setiap penambahan 1% nilai motivasi dengan asumsi disiplin kerja (X2) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,268. Koefisien regresi tersebut dinyatakan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Nilai t_{hitung} $7,809 < 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima menjadi tanda bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ambra Warna Kemasan Bogor. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,439, dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,9%. Sisanya yaitu 56,1% dipengaruhi faktor lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi 0,497 (X2) yang berarti setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja dengan asumsi motivasi (X1) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,497. Koefisien regresi tersebut dinyatakan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif. Nilai t_{hitung} $12,563 > 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima menjadi tanda bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja

karyawan (Y) pada PT Ambra Warna Kemasan Bogor. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,669, dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,9%. Sisanya yaitu 33,1% dipengaruhi faktor lainnya.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} 98,625 > F_{tabel} 3,114$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menjadi tanda bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Ambra Warna Kemasan. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,719, dapat diartikan bahwa secara simultan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 71,9%. Sisanya yaitu 28,1% dipengaruhi faktor lainnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,386 + X1 = 0,268$, nilai korelasi sebesar 0,662 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,439 atau 43,9%. Sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel} (7,809 > 1,991)$ dapat diartikan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,261 + X1 = 0,497$, nilai korelasi sebesar 0,818 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,669 atau 66,9%. Sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui

$t_{hitung} > t_{tabel} (12,563 > 1,991)$ dapat diartikan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,088 + 0,268 X1 + 0,497 X2$, nilai korelasi sebesar 0,439 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,719 atau 71,9%. Sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel} (98,625 > 1,991)$ dapat diartikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia - Bandung : PT. Remaja Rosda.
- [2] Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1276-1285.
- [3] Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- [4] Arikunto, Suharsimi, dkk. 2017. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [5] Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik. Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- [6] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu
- [9] Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta, PT. Bumi Aksara. 2017
- [10] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk

- Bsd Serpong. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 131-136.
- [11] Moleong, L. J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- [12] Muhamad Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic. Vol: 13 No: 1
- [13] Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1.
- [14] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [15] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- [16] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [17] Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, CV: Bandung.
- [18] Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- [19] Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrur Agung. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Hal. 134-143, Vol. 1, No. 3