

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LIHE AUTO PARTS INDONESIA CIKARANG PUSAT

Febrina Kumala Putri¹, Rian Sri Rahayu²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Febrina.kumala.10@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00969@unpam.ac.id

Abstract

Discipline both partially and simultaneously on employee performance at PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat with a sample of 80 employees. The method used is quantitative method. The data analysis used in this research is classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, t test and F test. The results of this study are motivation has a significant effect on employee performance on regression $Y = 5.022 + 0.826 X_1$, a correlation value of 0.867 means that the two variables have a strong level of relationship. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 5.397 + 0.879 X_2$, the correlation value of 0.828 means that the two variables have a very strong level of relationship. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.125 + 0.565 (X_1) + 0.339 (X_2)$. The coefficient of determination is 77.3% and the rest is caused by other variables not examined in this study. The test results on the first hypothesis obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(15.355 > 1.991)$. Based on the results of testing the second hypothesis, the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(13.029 > 1.991)$ is obtained. Based on the results of testing the third hypothesis, the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(135.246 > 3, 12)$. This shows that simultaneously the variables of Motivation and Work Discipline have a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun silmutan terhadap kinerja karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat dengan sampel yang berjumlah 80 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap regresi $Y = 5,022 + 0,826 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,397 + 0,879 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,828 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Motivasi dan Disiplin Kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,125 + 0,565 (X_1) + 0,339 (X_2)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,3% dan selebihnya di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,355 > 1,991)$. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t_{hitung}

$> t_{\text{tabel}}$ atau $(13,029 > 1,991)$. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(135,246 > 3, 12)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kondisi karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat saat ini tetap berusaha bekerja sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) perusahaan yang telah ditetapkan dalam perusahaan manufaktur otomotif yang bergerak dalam penjualan sistem pembuangan mobil dan dengan target dalam penjualan pertahun 200.000 set produksi. Namun tentu saja pada kondisi tertentu terdapat karyawan yang kurang bersikap profesional dengan berbagai alasan, yang tentu saja hal tersebut tidak boleh dilakukan dengan sembarangan.

Kinerja adalah hasil dari kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas ini ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk waktu, keterampilan, pengalaman, dan keseriusan. Kinerja meningkatkan standar untuk hasil kerja para karyawan dan sesekali pekerja yang dapat dihasilkan oleh individu atau sekelompok individu dalam upaya untuk memenuhi tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum apa pun, dan konsisten dengan moralitas atau etika.. Pentingnya kinerja bagi keberhasilan dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja bermanfaat secara optimal, dilihat dari segi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kerjasama dan kreatifitas.

Berikut ini adalah data pencapaian Pendapatan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat 2020-2023 (Dalam unit).

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat
Pada Tahun 2020-2023

Tahun	Target Produksi	Hasil Produksi	Persentase
2020	150.000	147.000	98%
2021	200.000	170.000	85%
2022	200.000	120.000	60%
2023	200.000	110.000	55%

Sumber: PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan per-tahun, Pada tahun 2020 dengan target 150.000 unit, hasil produksi mencapai 147.000 unit atau 98%, yang tidak terlalu jauh dari target utamanya. Pada tahun berikutnya,

2021, dengan target 200.000 unit per tahun, hasil produksinya hanya mencapai 170.000 unit atau 85%. Tahun berikutnya, dengan tetap menargetkan 200.000 unit pada tahun 2022, hasil produksi justru semakin turun menjadi 120.000 unit atau 60%. Pada tahun 2023 masih dengan menargetkan 200.000 unit, hasil produksi semakin jatuh turun menjadi 110.000 unit atau 55%. Hal ini mengakibatkan selisih antara target dan hasil semakin turun, serta penurunan pendapatan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat menurun dan tidak berada dalam kategori baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin karyawan diperlukan, bersama dengan pengetahuan tentang cara terbaik memanfaatkan sumber daya manusia untuk memotivasi mereka bekerja secara efektif menuju tujuan yang ditetapkan..

Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang kuat agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan agar memberikan hasil positif bagi seluruh operasional perusahaan dalam mencapai tujuan mereka, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja mereka. Di dunia saat ini, setiap bisnis berjuang untuk memajukan bisnisnya sendiri. Perkembangan aliran perilaku perusahaan ditandai dengan pandangan dan pendapat baru tentang perilaku manusia dan sistem sosial, di mana terdapat konsep "hirarki kebutuhan" yang menjelaskan tentang perilaku manusia dan dinamika proses motivasi.

Beberapa alasan pentingnya motivasi kerja antara lain meningkatkan retensi karyawan, membantu meringankan tugas atasan atau pemilik perusahaan, meningkatkan nilai produk, mencegah ketidakpuasan karyawan terhadap diri sendiri, serta mendorong kreativitas, komitmen, dan energi karyawan. Usaha seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang baik tidak akan dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, berikut kondisi penilaian yang dilihat dari jenis pemberian motivasi dalam bekerja yang ada pada PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat.

Tabel 1.2
 Data Pra Survei Pemberian Motivasi Karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat Pada Tahun 2020-2023

No	Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil)	Seharusnya	Implementasi
1	Uang Transport (Kebutuhan Fisik)	Ada	Tidak Ada
2	Asuransi dan Perlengkapan Keselamatan Kerja (Kebutuh rasa aman dan keselamatan)	Ada	Ada
3	Tempat Ibadah (Kebutuhan Sosial)	Ada	Ada
4	Promosi Jabatan (Penghargaan dan Pengakuan)	Ada	Ada
5	Beasiswa Pendidikan Lanjut (Aktualisasi Diri)	Ada	Tidak ada

Sumber: Hasil Survei Awal 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, motivasi yang diberikan perusahaan meliputi asuransi dan perlengkapan kesehatan, promosi jabatan, serta fasilitas tempat ibadah. Namun, perusahaan tidak memberikan uang transportasi dan beasiswa pendidikan lanjut untuk karyawan yang tidak pernah absen dalam satu periode penggajian.

Motivasi kerja yang rendah dapat diatasi dengan sistem penghargaan. Sistem penghargaan seperti kenaikan gaji bagi karyawan teladan atau promosi jabatan dapat memberikan karyawan tujuan untuk memperbaiki kinerja mereka. Motivasi kerja yang kuat juga akan mempengaruhi pengembangan semangat kerja yang kuat, yang secara alami menguntungkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita dan Surya, 2015). Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja, yang akan berdampak buruk pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuan.

Kedisiplinan karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang diterapkan oleh peraturan adalah pukul 08.00 WIB, Namun, sejumlah besar pekerja terus tiba di tempat kerja tanpa izin dan tinggal di kantor melewati batas waktu yang ditentukan.. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada tahun 2020-2023 seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
 Data Absensi Karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat Tahun 2020-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata per tahun (tidak/kurang) disiplin					
			Terlambat	S	I	A	Jumlah	Persentase
1	2020	75	14	4	6	4	28	37%
2	2021	79	12	7	8	6	33	42%
3	2022	80	13	7	8	9	37	46%
4	2023	80	10	9	10	9	38	47%

Sumber: Sub Karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai disiplin kerja di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020-2023 Cukup tinggi.. Pada tahun 2020, dengan jumlah karyawan 75 orang, sebanyak 28 orang atau 37% melanggar disiplin. Pada tahun 2021, dengan jumlah karyawan 79 orang, sebanyak 33 orang atau 42% melanggar disiplin, izin, sakit, atau tidak memberikan keterangan, kembali meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, dari 80 karyawan, sebanyak 37 orang atau 46% melanggar disiplin dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Pada tahun selanjutnya 2023 dengan 80 karyawan, sebanyak 38 atau 47% melanggar disiplin, sakit, izin dan tanpa alasan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat.

Jam kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan setiap hari lebih dari 7,5 jam, dengan mengacu pada jam kerja reguler yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan lima hari kerja yang berlaku. Faktanya tetap bahwa sejumlah besar pekerja terus mengabaikan kebijakan tempat kerja. Penggunaan jam kerja sering kali tidak efektif karena disalah gunakan untuk keperluan lain, sehingga waktu kerja menjadi molor. Jam kerja yang tidak dimanfaatkan dengan baik membuat hasil kerja mereka tidak maksimal, dan pekerjaan yang seharusnya memiliki target produksi menjadi kehilangan fokusnya. Dari latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai PT Lihe Auto Parts Indonesia Cikarang Pusat belum maksimal atau cenderung kurang, yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen dilakukan untuk mencapai

suatu tujuan atau target yang telah di tentukan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang sistematis dalam memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai hasil yang bermanfaat baik bagi individu, organisasi, maupun untuk masyarakat luas.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:1), mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari pendapat ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang di lakukan perusahaan dalam pengelolaan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencaapi tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu upaya yang di lakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawanserta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing dalam menjalankan kegiatannya, karena itu perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Husein Umar dalam Teguh Afrianto (2017:97), mengartikan “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Jadi Penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan secara efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatannya guna mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin sampai terwujudnya target perusahaan.

Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) di sini dimaksudkan: desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tidak tercapai sama sekali.

Motivasi menurut Ansory, dkk dalam Mutmainnah Syamsir (2018:59), mengatakan bahwa “motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku”.

Menurut Hasibuan dalam Mutmainnah Syamsir (2018:59), bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi seseorang) yang dicapai seseorang”. pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Prawirosentoso dalam Juliani (2016:6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361), "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:168), "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:137), Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160), berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139), "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277), "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".

Menurut Sugiyono (2017:77), bahwa "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan".

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui.

Uji Parsial (Uji t), Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2017:251), bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%".

Uji Simultan (Uji f), Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:252), bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

e. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat, berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat dihitung oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien dengan asumsi dasar faktor lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya berkemauan menggunakan transportasi umum untuk pergi ke tempat kerja	0,661	0,2199	Valid
2	Saya berkeinginan biaya transportasi sudah mencukupi	0,800	0,2199	Valid
3	Saya berminat menggunakan asuransi kesehatan dari perusahaan	0,832	0,2199	Valid
4	Saya berkeinginan mendapatkan informasi asuransi yang tersedia dari perusahaan	0,829	0,2199	Valid
5	Saya mudah menemukan tempat ibadah di sekitar tempat kerja	0,802	0,2199	Valid
6	Saya kebutuhan spiritual tercukupi di lingkungan kerja	0,832	0,2199	Valid
7	Saya bertekad meraih kesempatan promosi jabatan di perusahaan	0,830	0,2199	Valid
8	Saya berkeinginan untuk di hargai di lingkungan kerja	0,856	0,2199	Valid
9	Saya berminat mengikuti program beasiswa pendidikan lanjut yang di adakan oleh perusahaan	0,851	0,2199	Valid
10	Saya mendorong adanya program beasiswa yang mempengaruhi motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan	0,893	0,2199	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas, motivasi kerja (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2199), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk isi kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya menjaga sikap dan perilaku yang profesional dalam bekerja	0,811	0,2199	Valid
2	Saya berperilaku baik untuk mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan	0,803	0,2199	Valid
3	Saya melanggar aturan perusahaan	0,258	0,2199	Valid
4	Saya mengikuti peraturan yang ada membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman	0,832	0,2199	Valid
5	Saya mendapatkan sanksi tegas berupa lisan maupun tertulis apabila karyawan melanggar sop perusahaan	0,467	0,2199	Valid
6	Saya menerapkan kedisiplinan tinggi dalam pekerjaan	0,805	0,2199	Valid
7	Saya mendapatkan sosialisasi mengenai tata tertib, aturan, dan sop	0,839	0,2199	Valid
8	Saya diberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan	0,573	0,2199	Valid
9	Saya diberikan mengukur tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,852	0,2199	Valid
10	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dapat mengembangkan tanggung jawab di tempat kerja	0,789	0,2199	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, Disiplin kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2199), dengan demikian maka semua

pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan memeriksa dan meninjau kembali hasil kerja untuk memastikan kualitasnya	0,801	0,2199	Valid
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan sop (standar operasional perusahaan) yang ditetapkan perusahaan	0,875	0,2199	Valid
3	Karyawan mengelola waktu dan memastikan tugas-tugas agar tepat waktu	0,750	0,2199	Valid
4	Karyawan menyelesaikan jumlah pekerjaan melebihi target yang diberikan	0,705	0,2199	Valid
5	Karyawan mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah di tempat kerja tanpa di minta	0,810	0,2199	Valid
6	Karyawan saling mendorong lingkungan kerja yang positif dan menghargai inisiatif dari rekan lainnya	0,811	0,2199	Valid
7	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan maksimal	0,870	0,2199	Valid
8	Karyawan bekerja dengan baik dibawah tekanan dan tepat waktu	0,787	0,2199	Valid
9	Karyawan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	0,651	0,2199	Valid
10	Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja agar tidak ada kesalahpahaman dalam bekerja	0,848	0,2199	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas, Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2199), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digbunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,946 > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini adalah *Reliabel*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,883 > 0,60 dengan demiiian dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah *Reliabel*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,934 > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja dalam penelitian ini adalah *Reliabel*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0.946	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.883	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	0.600	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000000
	Std. Deviation	4.77650484
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
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: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi a= 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai a= 0,050 atau (0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity-Statistic*

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.125	1.986		1.574	.120		
	Motivasi	.565	.099	.593	5.693	.000	.265	3.774
	Disiplin Kerja	.339	.111	.319	3.062	.003	.265	3.774

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,265 dan Disiplin 0,265, dimana kedua nilai tersebut kuran dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi sebesar 3,774 serta Disiplin Kerja sebesar 3,774 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

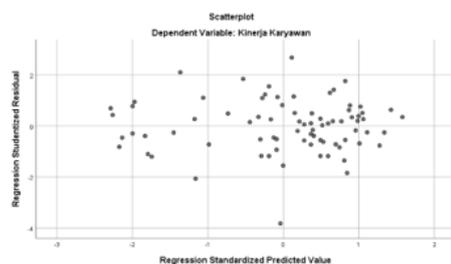
Tabel 4.18
 Uji *Durbin-Watson*
 Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.882 ^a	.778	.773	4.83814	.778	135.246	2	77	.000	1.865

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan , model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1.865 yang berada di rentang interval 1,550-2,460

4) Uji Heterioskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS 26

Gambar 4.3
 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan

demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.022	1.985		2.530	.013
	Motivasi	.826	.054	.867	15.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data SPSS 26

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,022 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) tidak ada Regresi, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,022 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,826 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada lainnya maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,826 *point*.

Tabel 4.20
 Hasil pengujian Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.397	2.304		2.343	.022
	Disiplin Kerja	.879	.067	.828	13.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data SPSS 26

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,397 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,397 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,879 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan lainnya maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,879 *point*

Tabel 4.21
 Hasil Pengujian Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,125	1,986			1,574	,120
Motivasi	,565	,099	,593		5,693	,000
Disiplin Kerja	,339	,111	,319		3,062	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,125 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,125.
- 2) Nilai motivasi (X1) 0,565 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565.
- 3) Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,339 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,339.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlations	
	Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation 1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation ,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R signifikansi dari korelasi antara Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Sedangkan uji korelasi person diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *Pearson Correlation* adalah 0,867 yang tergolong pada kategori yang sangat kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi

(X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah memiliki hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.24
 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap
 Kinerja Karyawan (Y)

	Correlations	
	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation 1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation ,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R signifikansi dari korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Sedangkan uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *Pearson Correlation* adalah 0,828 yang tergolong pada kategori yang sangat kuat, Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisiensi Korelasi Secara Silmutan Antara Motivasi (X1) dan
 Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F	df1		df2
1	,882	,778	,773	4,83814	,778	135,246	2	77	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,882 artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja
 Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,022	1,985			2,530	,013
Motivasi	,826	,054	,867		15,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,355 > 1,991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig\ 0,05$ atau $(0,000 < (0,05))$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,397	2,304		2,343	,022
	Disiplin Kerja	,879	,067	,828	13,029	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pada pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,029 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia.

Tabel 4.28
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6331,565	2	3165,783	135,246	,000 ^b
	Residual	1802,385	77	23,408		
	Total	8133,950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(135,246 > 3, 12)$, hal ini juga diperkuat dengan $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara silmutan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.29
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,751	,748	5,09134

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $R Square$ (koefisien determinasi) sebesar 0,751 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.30
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,681	5,72994

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $R square$ (koefisien determinasi) sebesar 0,685 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.31
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Silmutan Antara Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,773	4,83814

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis $Adjusted R square$ sebesar 0,773 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,3% sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

5. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja. Analisis ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 26 yang menguji hubungan antar setiap variabel. Dengan mengacu pada masalah yang dirumuskan sebelumnya, kesimpulan berikut diambil dari temuan beberapa analisis yang telah dilakukan

- a. Telah terdapat pengaruh signifikan yang ditetapkan melalui penelitian antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan. Dimana persamaan regresi linier sederhana dapat dibuktikan $Y = 5,022 + 0,826X$. Nilai konstanta memiliki (a) sebesar 5,022, yang menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X1) tidak ada regresi, maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,022. Nilai koefisien regresi (b) memiliki variabel Motivasi (X1) sebesar 0,826, yang

menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit variabel X2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan setara pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,826. Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,867 berdasarkan nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,80-1,000 yang menunjukkan hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,751 yang menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 75,1% dan selebihnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung > t tabel (15,355>1,991) dengan tingkat 0,000<0,05, dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal itu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang agak signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia.

- b. Telah terdapat pengaruh signifikan kepada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti bahwa, yang telah dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,397 + 0,879 X_2$. Nilai konstanta memiliki (a) sebesar 5,397 yang menunjukkan jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,397. Nilai koefisien regresi memiliki (b) variabel Disiplin Kerja sebesar 0,879 yang menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X1, oleh karena itu perubahan 1 unit variabel X2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,879. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja memiliki sebesar 0,828 berdasarkan nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,80-1,000 yang menunjukkan ada

pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi Rsquare memiliki sebesar 0,685 yang menunjukkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,5% dan selebihnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung > nilai t tabel (13,029>1,991) dengan tingkat signifikan (0,000-0,005) dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia.

- c. Telah terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang telah dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 3,125 + 0,565 (X_1) + 0,339 (X_2)$. Nilai konstanta memiliki (a) sebesar 3,125 yang menunjukkan jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,125. Nilai koefisien regresi memiliki (b) variabel Motivasi (X1) sebesar 0,565 yang menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X2, maka setiap perubahan 1 unit pada X1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565. Nilai koefisien regresi (c) variabel Disiplin Kerja memiliki (X2) sebesar 0,339 yang menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X1, maka setiap perubahan 1 unit variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,339. Koefisien nilai positif menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan, Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin

baik.. Nilai Korelasi variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja memiliki (X2) sebesar 0,882 yang menunjukkan variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat berdasarkan nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,80-1,000. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,773 yang menunjukkan variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,3% sementara faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini disebabkan variabel lain. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($135,246 > 3,12$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LIHE AUTO PARTS Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ading Sunarto. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif Unpam*, 8(01), 18-38.
- [2] Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya: Bandung
- [3] Arief Budi Santoso. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin BANK Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif Unpam*, 6(01), 1-13.
- [4] Dede Andi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT ATLASRESOURCES TBK Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, 7(01), 93-102.
- [5] Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta
- [6] Fahmi Susanti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, 6(01), 32-47.
- [7] Fawaz Addewa. (2019). Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akutansi, 1139-1145.
- [8] Hasibuan, S. P. m. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Askara, Jakarta.
- [9] Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [10] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32-39.
- [11] Luthfi Maadjid A, Alex W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK Negara Indonesia (Persero), TBK Cabang Rengat. *Jurnal Publik*, IX(03), 369-376.
- [12] Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [13] Mulyadi 2018. Pengantar Manajemen. Bogor: Penerbit In Media.
- [14] N. Lilis Suryani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, 6(02), 1-17.
- [15] Rahmi H, Nurmalasasi. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NAWARKA Arta Kencana Fatmwati Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, 8(01), 77-90.
- [16] Reni Hindriani. (2018). Pemberian Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MATTEL Indonesia. *Jurnal Kreatif Unpam*, 6(01), 48-58.
- [17] Rohman, Abd. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Malang: Inteligencia Media
- [18] Salma F, Juli I, Muhammad Fahmi. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(01), 15-33.
- [19] Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [20] Sudjana (2014) "Metode Statistika". Bandung: Tarsido.
- [21] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung
- [22] Wahyu Aji Wibowo, Sri Harini, Diah Pranitasari, Meldasari Said, Acai Sudirman. (2022). Pengaruh dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *JAM*, 19(02).