
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMATOR GAS INDUSTRI BATAM

Oleh

Mulyadi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ibnusina Batam

E-mail: mulyadi@uis.ac.id

Article History:

Received: 17-11-2021

Revised: 20-12-2021

Accepted: 23-12-2021

Keywords:

Kinerja Karyawan, Motivasi Karyawan, Disiplin Kerja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa pengaruh : (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri (3) Pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana untuk teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling yaitu dengan seluruh populasi sebanyak 44 orang menjadi responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian di uji validitas dan reabilitasnya. Dan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri sebesar 36,5%, terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri sebesar 34,5%, terdapat pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri sebesar 14,3% dan terdapat pengaruh Motivasi karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri sebesar 53,3%.

PENDAHULUAN

PT. Samator Gas Industri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran, jasa pengisian dan penjualan produk LONA (Liquid Oxygen, Nitrogen dan Argon). Pada proses pengisian gas industri menggunakan equipment alat kerja yang memiliki standar baik sehingga dalam pengoperasiannya sejalan dengan fungsi dan manfaat dari alat tersebut. Pada ASP (Air Separation Plant) PT. Samator Gas Industri, produk yang dihasilkan adalah nitrogen, oksigen dan argon. Untuk memperoleh produk-produk tersebut, kegiatan operasi keseluruhan PT. Samator Gas Industri terdiri dari pemerolehan bahan baku, pemerolehan alat, pemrosesan, dan distribusi hingga akhirnya sampai ke tangan Karyawan. Bahan baku

utama yaitu udara yang mengalami proses pencairan dan pemisahan dengan prinsip destilasi Cryogenic. Sebelum masuk ke dalam proses destilasi Cryogenic, udara terlebih dahulu mengalami proses pra-purifikasi, kompresi, purifikasi, penukaran panas. Setelah itu udara akan masuk ke dalam proses distilasi Cryogenic sehingga dihasilkan produk-produk gas yang diinginkan. Produk yang dihasilkan berikutnya dialirkan ke tangki penyimpanan hingga siap didistribusikan.

Dalam melayani kebutuhan pelanggan, PT. Samator Gas Industri berkomitmen untuk melayani kebutuhan pelanggan dengan slogan "Kami Siap Melayani Dengan Sepenuh Hati". Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan sangatlah berpengaruh penting bagi kepuasan pelanggan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu [1]. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Sedangkan Kinerja [1] adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]. Menurut [4] kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut [5] kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi dan peluang untuk bekerja. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Pentingnya kemampuan karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi, menuntut adanya suatu kesempatan atau peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personal guna memperoleh hasil yang optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan tanggung jawab kerja. Hal ini sangat penting, meningkatkan tanggung jawab kerja karyawan akan mempengaruhi tanggung jawab organisasi, tercapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dan perusahaan lain berbeda-beda. Hal itu dikarenakan karyawan merupakan asset terbesar bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, karena karyawanlah yang akan mengelola yang memanfaatkan sumber daya

lainnya; semakin karyawan itu dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, maka akan semakin baik organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Penelitian adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Penelitian memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut teori Herzberg ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja [1]. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan di sini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*) [1].

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, mengMotivasi karyawani, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk memotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan mutlak di perlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan mendorong agar karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan hasil yang maksimal dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda dan gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

LANDASAN TEORI

Pengacuan Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut [4] mengatakan ada beberapa pendapat

para ahli mengenai pengertian kinerja. Sedangkan menurut [6] mengatakan bahwa kinerja adalah: "sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan." Sedangkan Menurut Tika [7] Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Istilah kinerja atau performance, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut, Byars dan Rue [8] mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melaukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para karyawan itu sendiri. Saat dilakukan secara tepat, penilaian kinerja tidak hanya memungkinkan karywan mengetahui seberapa baik kinerja yang mereka miliki tetapi juga mempengaruhi tingkat usaha dan arahan tugas mereka dimasa depan. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Colquit, Lepine dan Wesson mendefinisikan konsep kinerja sebagai "The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi). Kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disampaikan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik [9].

Dalam Hasibuan [1] ada beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibuan Motivasi adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Sedangkan Menurut Handoko [10], motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana yang dikutip oleh Menurut Rivai [4] Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap dukungan organisasi dan kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang perlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sikap dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis [1]. Lanjutnya "Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai [4].

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis [11]. Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur [12].

Kedisiplinan merupakan keinginan untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan kedisiplinan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya melalui disiplin segenap anggota organisasi.

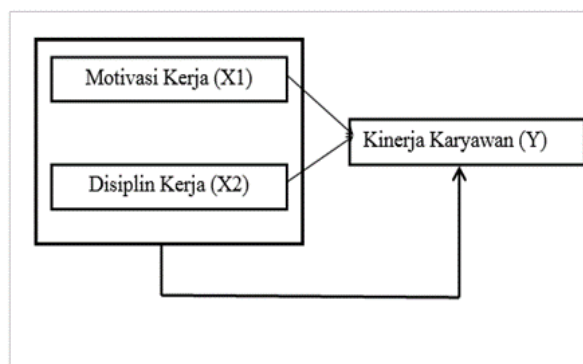
Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan

sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti [13].

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Pengembangan Penulis diadaptasi [9]

Pengaruh X1 terhadap Y

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu yang mempengaruhi Kinerja karyawan itu sendiri, karena dengan adanya motivasi, karyawan selalu ada semangat, dorongan kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggun jawabnya sesuai dengan target dan pencapaiannya. Hal ini sesuai dengan teori dan penemuan hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh X2 Terhadap Y

Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh X1, X2 terhadap Y

Motivasi kerja, disiplin kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi dan mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati atau sekelompok orang.

METODE PENELITIAN

Berisi Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dan mengambil Pelatihan kerja penelitian PT. Samator Gas Industri, Kabil, Nongsa, Batam City, Riau Islands 29467 Kota Batam, Kepulauan Riau dan Dalam penelitian ini penulis menjadwalkan waktu selama 4 bulan yaitu dimulai bulan Juni 2021 – Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Samator Gas Industri yang seluruhnya berjumlah 44 orang dan didapat dari penghitungan yang dilakukan oleh PT. Samator Gas Industri yaitu pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021.

Berdasarkan judul Penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka variable-variabel yang akan diukur dalam Penelitian ini adalah :

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Motivasi Karyawan (X1)	Motivasi kerja adalah responden tentang motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Indikator motivasi pada penelitian ini meliputi :	a. Manfaat bekerja b. Penghargaan c. Mengembangkan potensi d. Memberikan nasehat e. Memberi tunjangan kesehatan	LIKERT
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah responden tentang disiplin kerja agar patuh dan taat pada peraturan yang ada dan sanggup menjalankannya. Indikator disiplin pada kinerja ini meliputi :	a. Disiplin waktu b. Taat pada peraturan yang ditentukan c. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu d. Sanksi hukuman bagi yang melanggar e. Memberi surat ijin bagi yang absen	LIKERT
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah responden tentang kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi.	a. Ketepatan waktu b. Pengetahuan c. Kemampuan bekerjasama d. Kualitas e. Efektifitas	LIKERT

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program

SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Ada dua syarat penting yang berlaku pada uji kualitas data dalam sebuah kuesioner yaitu harus valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah/akurat) jika butir pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Seperti jika akan diukur kepuasan kerja seorang karyawan, maka jika pada karyawan tersebut diberikan serangkaian pertanyaan, maka pertanyaan tersebut harus bisa secara tepat mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya.

Sedangkan suatu butir pertanyaan dikatakan reliabel (konsisten) jika jawaban seseorang terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel berarti butir-butir tersebut sudah dapat mengukur faktornya, yang kemudian menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk mengukur konstruk yang ada.

Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu dan diikuti uji reliabilitas, Butir variabel dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika < 0,60. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik varians Alpha Cronbach yang dibantu dengan program IBM SPSS 20.00 for windows [14].

Menurut Sugiyono analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) [13]. Model analisis ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X₁ = Motivasi karyawan

X₂ = Disiplin Kerja

β = Koefisien Regresi

e = Standar Error (galat)

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan serta analisis koefisien determinasi (R square) [15]. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t), atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F). Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (Uji R) untuk mengetahui tingkat ketetapan perkiraan dalam analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang mengisi google formulir adalah sejumlah 40 dari 44 target (pencapaian 100%) dan penulis akan mengumpulkan data yang diterima sebanyak 40 untuk di analisis. Adapun rincian angket yang ditemukan dilapangan yaitu :

Tabel. 1 Karakteristik berdasar Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang diisi/diterima	44
Kuesioner yang ditargetkan	40
Kuesioner <i>reject</i> /tidak terpakai	4
Kuesioner yang tidak diisi/terbuang	0
Kuesioner terpakai dalam analisis	40

Hasil uji validitas pada variable Motivasi karyawan, Disiplin kerja dan Kinerja, mempunyai korelasi skor probabilitas $r < 0.05$ (Sig.2-tailed < 0.05) berarti Valid dan bila sebaliknya > 0.05 berarti tidak valid Hair et al, (2010) sehingga disimpulkan seluruh variable dan item-itemnya valid dan dapat digunakan. Reabilitas masing-masing variable dan instrument pada Kinerja, Motivasi karyawan, Disiplin Kerja, membuktikan hasil yang relevan, yakni memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.6 , disimpulkan dapat digunakan untuk mengukur pengumpulan data (Sugiyono, 2013).

Hasil data uji hipotesis melalui regresi berganda.

Tabel 2 Hasil Uji F Kinerja karyawan Terhadap Motivasi karyawan, Disiplin kerja kerja

Variabel	F	Sig.	Kesimpulan
Kinerja karyawan	16.141	0,000 ^b	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Hasil pengujian F memperlihatkan nilai signifikansi 0,000 probabilitas kecil dari 0,05 artinya Motivasi karyawan, Disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan signifikan. Model (regresi) yang terbentuk merupakan model yang layak dipakai.

Uji t untuk mengetahui apakah variable bebas secara sendiri-sendiri memiliki signifikansi terhadap variable terikat. Hasil terlihat kolom signifikansi berikut :

Tabel 3 Hasil Uji t (Kinerja karyawan)

Variabel	Unstandardized Coefficients B	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	4.471	2.252	.000	
Motivasi karyawan	0.365	1.221	.001	Signifikan
Disiplin Kerja	0.345	2.523	.003	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

tabel 4 Hasil uji koefisien determinasi pada adjusted R square

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Kinerja karyawan	0,767 ^a	0,533	0,532

Hasil Uji (R) dan (Adjusted R²)

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Terlihat pada tabel diatas angka adjusted R square 0,532. Nilai hasil uji olah data ini menghasilkan temuan bahwa variabel independen Motivasi karyawan, Disiplin Kerja, dapat diartikan berpengaruh kepada Kinerja karyawan sebesar 53.2%. Sedangkan sebanyak 46.8% yang tak terbaca pada tabel diatas bisa saja diisi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti misalnya faktor eksternal manajemen PT. Samator Gas Industri

Pembahasan1. Pengaruh Motivasi karyawan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah Motivasi karyawan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan. Besarnya pengaruh adalah koefisien jalur γ_{yx2} dengan total pengaruh 0,365. Dengan demikian hipotesis 1, yaitu $H_0 = 0$ ditolak, sedangkan hipotesis 2 yakni $H_a: \gamma_{yx1} > 0$, dapat dibuktikan, yaitu variabel Motivasi karyawan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dapat diartikan bahwa pengaruh Motivasi karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri pada penelitian ini sebesar 36,5%. Peningkatan Motivasi karyawan berpengaruh peningkatan Kinerja karyawan.

Pembahasan.2 Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah Kualitas berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan. Besarnya pengaruh adalah koefisien jalur γ_{yx2} dengan total pengaruh 0,345. Dengan demikian hipotesis 1, yaitu $H_0 = 0$ ditolak, $H_a: \gamma_{yx3} > 0$, dapat dibuktikan yaitu variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dapat diartikan bahwa pengaruh Disiplin kerjaterhadap Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri pada penelitian ini sebesar 34,5%. Peningkatan dalam Disiplin kerja berpengaruh peningkatan Kinerja karyawan.

Pembahasan 3: Pengaruh Motivasi karyawan (X1), Disiplin kerja(X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji adalah Motivasi karyawan, Disiplin kerja (X1,X2) dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Besarnya pengaruh adalah koefisien pada uji F dengan total signifikansi (sig tailed) pengaruh 0,00 atau dibawah nilai 0,05. Dengan demikian hipotesis 1, yaitu $H_0 = 0$ ditolak, $H_a: > 0$, dapat dibuktikan, yaitu variabel Motivasi karyawan, Disiplin kerja (X1,X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji deteminasi (R) menghasilkan temuan bahwa variabel independen Motivasi karyawan, Disiplin Kerja, dapat diartikan berpengaruh kepada Kinerja karyawan sebesar 53.3%. Sedangkan sebanyak 47.7% yang tak terbaca pada tabel diatas bisa saja diisi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti misalnya faktor eksternal manajemen PT. Samator Gas Industri.

KESIMPULAN

Hasil kajian ini menemukan bahwa semua variable yang memiliki pengaruh positif kepada Kinerja karyawan. Hasil studi ini menekankan beberapa faktor temuan utama yang memiliki pengaruh positif dan kuat kepada Kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri.

1. Terdapat pengaruh secara langsung antara Motivasi karyawan terhadap Kinerja karyawan yakni dalam berkunjung ke PT. Samator Gas Industri Besar pengaruh adalah 0.234 sisanya adalah variable yang tidak diteliti.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yakni dalam berkunjung ke PT. Samator Gas Industri Besar pengaruh adalah 0.379 sisanya adalah

variable yang tidak diteliti.

3. Terdapat pengaruh secara simultan yakni Motivasi karyawan, Disiplin Kerja dapat diartikan berpengaruh secara bersama kepada Kinerja karyawan sebesar 54.4%. Sedangkan sebanyak 45.6% yang tak terbaca pada tabel diatas bisa saja diisi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti misalnya faktor eksternal manajemen PT. Samator Gas Industri

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima Kasih kepada Seluruh Pimpinan PT. Samator Gas Industri, Kabil, Nongsa, Batam City, Riau Islands 29467 Kota Batam, Kepulauan Riau, dan seluruh rekan kerja, yang telah memberikan support dan memberikan segala kemudahan dan hal lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- [2] Mangkunegara, A. P. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama
- [4] Rivai, V. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [5] Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England
- [6] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- [7] Tika, Moh. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). Human Resource Management. 8th edition. New York: McGraw-Hill
- [9] Colquitt, LePine dan Wesson. (2019). Organizational Behaviour. New York: Mc Grow Hill International Edition.
- [10] Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- [11] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [12] Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [13] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [14] Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15] Ghazali, Imam. (2013). Struktural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN