

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Tonasa II Dan III Kabupaten Pangkep

Ardian Syam

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Rina Rina

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Andi Novita Paramitha

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : ardiansyam210102@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of production unit employees at the company PT. Semen Tonasa District. Pangkep. The method used in this research is a quantitative method with the number of respondents being 75 employees who were used as samples using a sampling technique, namely using a saturated sample. The analysis used in this research is a multiple linear regression test. The results of simultaneous testing of work motivation and work discipline variables have a positive and significant influence on employee performance variables as proven based on simultaneous test results with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The partial test results of the work motivation variable have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The partial test results of the work discipline variable have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit produksi pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 75 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu alat ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan

Received September 30, 2023; Revised Oktober 25, 2023; Accepted November 24, 2023

* Ardian Syam, ardiansyam210102@gmail.com

dan lain sebagainya. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut. (Susanto, 2019). Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Prabowo, 2020).

Adapun yang menjadi salah satu faktor dalam memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan yaitu dengan meningkatkan disiplin kinerja karyawan, Menurut (Caissar et al., 2022), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sadat et al., 2020).

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi fenomena tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa orang yaitu, Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo (2016) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Brigita Ria Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Yanti Komala Sari (2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar dikawasan Indonesia Timur yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, kecamatan bungoro, kabupaten pangkep. PT Semen Tonasa juga merupakan pionir produsen semen berkualitas tinggi dan ramah lingkungan. PT Semen Tonasa memiliki 4 unit pabrik aktif untuk kegiatan produksi, terdapat pula pelabuhan khusus sebagai kegiatan distribusi, memiliki 2 unit power plant untuk kegiatan produksi, dan kegiatan paciking PT Semen tonasa menunjang dengan 11 unit packing plant. Pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian pada bagian produksi.

Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Semen II dan III Kabupaten Pangkep"**.

Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep ?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Dayan Manusia

Menurut (Setiawan, 2013) sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Menurut (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Pengertian Motivasi

Menurut (Srutiningsih et al., 2023) Motivasi merupakan suatu ketersediaan untuk melakukan upaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia meliputi:

Motivasi Intrinsik yang sering disebut motivasi internal dengan sasaran motivasi ini adalah kepuasan atau kebahagiaan karyawan itu sendiri dan

Motivasi Ekstrinsik yang merupakan motivasi berupa rangsangan dari faktor eksternal meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, lingkungan kerja dan sebagainya. Pada Penelitian Hafidulloh Et Al. (2022) Menyatakan Motivasi Dalam bentuk pengakuan dan penghargaan adalah kunci utama untuk keterlibatan karyawan karena faktor-faktor ini mengharuskan mereka untuk merespons dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Menurut (Setiawan, 2013) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan

dengan lingkungan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Setiawan, 2013) Dalam hal ini menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (R. N. I. Sari & Hadijah, 2016) disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong karyawan patuh dengan standar aturan organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

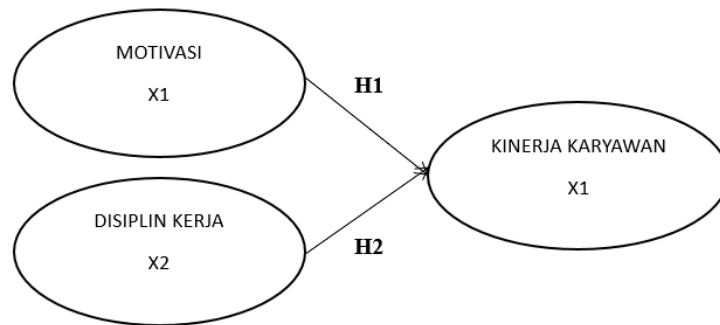
Pengertian Kinerja

Menurut (R. N. I. Sari & Hadijah, 2016) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Syarkani, 2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menciptakan iklim disiplin kerja yang baik, oleh karena itu sudah selayaknya agar mempunyai disiplin kerja yang baik, sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan semakin baik.

Kerangka Pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep.

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Motivasi dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Srutiningsih et al., 2023).

Piutang Dagang, ialah sejumlah uang atau dana yang diharapkan akan diperoleh pada periode tertentu. Piutang meliputi semua bentuk uang dari pihak lainnya, termasuk individu, organisasi maupun perusahaan. Menurut (R. N. I. Sari & Hadijah, 2016) disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong karyawan patuh dengan standar aturan organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut (Syarkani, 2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Teknik Analisis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y= kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X1 = motivasi

X2 = disiplin kerja

2. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

3. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

4. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dikatakan reliabel, jika nilai cronback alpha $> 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable penelitian terdiri dari dua yaitu variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variable bebas berupa motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Keseluruhan variabel akan dibahas pada bagian dibawah ini.

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep pada bagian produksi, berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja, yang di uraikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1.3 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	75	100.0	100.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat dari jumlah responden karyawan yaitu : karyawan laki – laki yang berjumlah 75 orang atau sekitar 100,0 %.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 1.4 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	42	56.0	56.0	56.0
	31 - 40 Tahun	29	38.7	38.7	94.7
	41 - 50 Tahun	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia karyawan yaitu 20-30 tahun jumlah responden 42 atau sekitar 56,0%, 31-40 tahun dengan jumlah 27 responden atau sekitar 38,7%, 41-50 tahun jumlah dengan 4 responden atau sekitar 5,3%.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**Tabel 1.5 Pendidikan Terakhir Responden**

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent t	Cumulative Percent
Valid	SMP	19	25.3	25.3	25.3
	SMA	23	30.7	30.7	56.0
	D3/D4	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan data pada tabel 1.5, responden dalam riwayat Pendidikan tingkat SMP sebanyak 19 orang (25,3%), SMA sebanyak 23 orang (30,7%), dan diploma D3/D4 sebanyak 33 orang (44,0%)

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Berkerja**Tabel 1.6 Tabel Masa Kerja Responden**

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent t	Cumulative ePercent
Valid	1 - 4 Tahun	17	22.7	22.7	22.7
	5 - 10 Tahun	47	62.7	62.7	85.3
	11 - 20 Tahun	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi karyawan yaitu 1-4 tahun dengan jumlah responden 17 atau sekitar 22,7%, 5-10 tahun dengan jumlah 47 responden atau sekitar 62,7%, 11-20 tahun dengan jumlah 11 responden atau sekitar 14,7%.

2. Tabulasi

a. Analisis Uji Tabulasi Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1.7 Uji Tabulasi Motivasi Kerja

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	39	36	0	0	0
		52,0%	48,0%	0	0	0
2	Saya merasa senang dan bersemangat menerima tantangan kerja yang diberikan perusahaan	40	35	0	0	0
		53,3%	46,7%	0	0	0
3	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai sesuai dengan tepat waktu	39	36	0	0	0
		52,0%	48,0%	0	0	0
4	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	39	36	0	0	0
		52,0%	48,0%	0	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

b. Analisis Uji Tabulasi Disiplin Kerja (X2)**Tabel 1.8 Uji Tabulasi Disiplin Kerja**

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tiba di perusahaan sebelum jan kerja akan dimulai	37	38	0	0	0
		49,3%	50,7%	0	0	0
2	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan	35	39	1	0	0
		46,7%	52,0%	1,3%	0	0
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas hasil kerja saya	39	36	0	0	0
		52,0%	48,0%	0	0	0
4	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan HP di area produksi pada jam kerja	35	39	1	0	0
		46,7%	52,0%	1,3%	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

c. Analisis Uji Tabulasi Kinerja (Y)

Tabel 1.9 Uji Tabulasi Disiplin Kerja

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan	38	37	0	0	0
		50,7%	49,3%	0	0	0
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	39	39	1	0	0
		52,0%	46,7%	1,3%	0	0
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	41	34	0	0	0
		54,7%	45,3%	0	0	0
4	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	39	35	1	0	0
		52,0%	46,7%	1,3%	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.10 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.621	.749		.829	.410
	TOTAL_X1	.763	.054	.800	14.173	.000
	TOTAL_X2	.208	.063	.188	3.323	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil dari pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 26.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,621 + 0,763X_1 + 0,208X_2$$

Dimana :

X1 = variabel independen (Motivasi Kerja)

X2 = variabel independent (Disiplin Kerja)

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai konstanta a = 0,621 jika motivasi kerja (X1) meningkat satu point maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,763 dan jika d kerja (X2) meningkat satu point maka kinerja karywan meningkat sebesar 0,208.

a) Uji T (parsial)

Tabel 1.11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.621	.749		.829	.410
	TOTAL_X1	.763	.054	.800	14.173	.000
	TOTAL_X2	.208	.063	.188	3.323	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

4. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir-butir pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item.

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari $r(0,224)$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruk (construct) yang valid.

Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel diteliti disajikan pada tabel berikut :

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1.12 Uji Validitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
P1	0,654	0,224	Valid
P2	0,828	0,224	Valid
P3	0,791	0,224	Valid
P4	0,828	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Dapat dilihat dari uraian tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pernyataan variable motivasi kerja (X1) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki nilai diatas 0,224.

b. Uji Validitas Variable Disiplin Kerja (X2)

Tabel 1.13 Uji Validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	Koefesien Validitas	r-tabel	Keterangan
P1	0,690	0,224	Valid
P2	0,709	0,224	Valid
P3	0,670	0,224	Valid
P4	0,670	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

c. Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.13 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Koefesien Validitas	r-tabel	Keterangan
P1	0,641	0,224	Valid
P2	0,793	0,224	Valid
P3	0,728	0,224	Valid
P4	0,793	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

5. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diuji dari setiap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, lalu dianalisis dengan menggunakan metode alpha Cronbach. Kusioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1.14 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

b. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 1.15 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

c. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.16 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Dari pengujian reabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha Cronbach, maka kuesioner dikatakan andal atau realitasnya bernilai positif karena lebih besar dari 0,60.

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit produksi pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap tiap variabel.

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep

Dari hasil uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel dependen motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan dapat analisis : variabel motivasi kerja, nilai taraf signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf nyata

0,05($0,001 < 0,05$) serta berdasarkan nilai thitung sebesar 14,173 lebih besar dari ttabel 1,666 ($14,173 > 1,666$) maka hipotesis satu diterima karena variabel motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian Kartika Dwi Arisant pada tahun 2019 terkait Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan temuan uji t signifikan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai tanda lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Dapat dimengerti mengapa motivasi kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep

Berdasarkan uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel independen disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut : variabel disiplin kerja, nilai taraf signifikannya sebesar ($0,000$) lebih kecil dari taraf nyata $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ serta berdasarkan nilai thitung 3,323 lebih besar dari ttabel yaitu 1,666 $3,323 > 1,666$. Disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian Santiago & Syahnur pada tahun 2019 yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan, peneliti mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan dengan nilai tanda lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), mendukung hal tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai taraf signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil dari taraf nyata $0,05$ ($0,001 < 0,05$) serta berdasarkan nilai thitung sebesar 14,173 lebih besar dari ttabel 1,666 ($14,173 > 1,666$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai taraf signifikannya sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ serta berdasarkan nilai thitung 3,323 lebih besar dari ttabel yaitu 1,666 $(3,323 > 1,666)$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Srutiningsih, N. N., Luh, N., & Sayang, W. (2023). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA WYNDHAM GARDEN KUTA BEACH BALI)* Ni Nyoman Srutiningsih, *Cs : Peran Mediasi Motivasi Kerja* 10(6), 382–400.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.