

Jejak Artikel:

Unggah: 20 Mei 2023;

Revisi: 22 Mei 2023;

Diterima: 25 Mei 2023;

Tersedia Online: 10 April 2024

Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia di Kota Batam

Fitriani Harmita Mukhtar¹, Wasiman²

¹²Universitas Putera Batam

pb190910165@upbatam.ac.id

This study aims to investigate the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City. High motivation can increase the performance level of employees by encouraging them to achieve company goals and make a greater contribution. Good work discipline also plays an important role in creating an efficient and orderly work environment, so that employees can work effectively and efficiently. This research uses a descriptive type with a quantitative approach and collects data through questionnaires distributed to 156 respondents of PT Volex Indonesia employees. Data analysis techniques using data quality tests, classic assumption tests, influence tests and hypothesis testing. The findings of multiple linear regression analysis show that motivation has an influence of 50.6% on employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City, while work discipline has an influence of 31.3% on employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City. The findings of the analysis of the coefficient of determination (R^2) state that motivation and work discipline explain 70.7% of employee performance at PT Volex Indonesia in Batam City. The results of the partial and simultaneous analysis of the hypotheses show that work motivation and discipline have a significant positive effect on the performance of employees of PT Volex Indonesia in Batam City.

Keywords: *Batam City, Employee Performance, Motivation, PT Volex Indonesia, Work Discipline*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dari setiap bisnis yang sukses. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk melayani sebagai manajer sistem. Sumber daya manusia yang baik dapat memainkan peran penting dalam kesuksesan akhir perusahaan mana pun. Garis bawah perusahaan mungkin terpukul karena pekerja yang tidak efisien. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak boleh diabaikan (Utami & Yuliana, 2020:87).

Motivasi adalah tahap di mana seseorang dipengaruhi dan didukung dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan apa yang ingin dicapai, maka motivasi berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap pengaruh motivasi tenaga kerja dapat dijelaskan oleh hasil interaksi antara dorongan intrinsik, bakat bawaan, dan sumber daya yang tersedia. Kinerja karyawan akan menurun jika mereka tidak antusias dengan pekerjaannya, meskipun keterampilannya tinggi atau paparnya bagus (Juwita *et al.*, 2023:155).

¹Coressponden: Fitriani Harmita Mukhtar. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Pb190910165@upbatam.ac.id

eCo-Buss

Faktor selanjutnya dalam menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang diartikan sebagai kemampuan melaksanakan dan menerima hukuman karena melanggar tanggung jawab dan wewenangnya, serta sikap hormat, patuh, dan patuh terhadap setiap dan semua yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Regulasi tempat kerja adalah elemen penting lainnya yang dapat memengaruhi kesuksesan karyawan. Tanpa etos kerja yang baik, bisnis tidak akan berjalan secara efisien sesuai rencana perusahaan (Hursepuny *et al.*, 2023:54).

Permasalahan motivasi pada PT Volex Indonesia di Kota Batam yang telah diperoleh melalui hasil wawancara yang dimana ditemukannya karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Volex Indonesia, hal ini dikarenakan untuk karyawan bekerja sebagai operator produksi akan bekerja dengan posisi yang sama sampai dengan kontrak selesai. Selain itu, tidak tidak adanya pekerjaan yang menantang yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja, dimana karyawan akan bekerja selama 8 jam setiap harinya dengan pekerjaan yang sama, sehingga karyawan tersebut merasa bosan. Pada penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi karyawan PT Volex Indonesia masih kurang yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya pada kinerja karyawan PT Volex Indonesia yaitu disiplin kerja, akan tetapi disiplin karyawan pada PT Volex Indonesia masih dinilai kurang maksimal hal ini dikarenakan terkait dengan ketidakhadiran dan berbagai alasan. Untuk data tabel disiplin kerja karyawan PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1. Absensi Karyawan PT Volex Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	255	12	18	8	38
2	Februari	255	15	11	9	35
3	Maret	255	10	17	6	33
4	April	255	18	6	4	28
5	Mei	255	14	9	9	32
6	Juni	255	20	10	7	37
7	Juli	255	13	13	9	35
8	Agustus	255	9	6	4	19
9	September	255	5	15	7	27
10	Oktober	255	11	19	11	41
11	November	255	13	11	10	34
12	Desember	255	7	6	8	21

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas yang memperlihatkan data absensi karyawan PT Volex Indonesia bagian operator produksi, yang dimana absensi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan PT Volex Indonesia belum maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang berhalangan hadir dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan, dari pernyataan tersebut tentu saja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan jika karyawan tidak masuk kerja, maka jumlah karyawan dalam bekerja semakin berkurang sehingga dapat membuat tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan PT Volex Indonesia dapat mengarahkan karyawan agar dapat menerapkan disiplin kerja yang maksimal agar dapat tercapainya kinerja karyawan.

Kinerja di tempat kerja mengacu pada upaya yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja menuju kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah alat untuk memberikan kritik konstruktif kepada pekerja. Umpan balik ini dapat membantu mereka menjadi lebih termotivasi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Kontribusi terhadap organisasi merupakan metrik untuk mengukur kinerja karyawan. Berbagai metodologi penilaian dapat digunakan untuk memastikan jumlah kontribusi individu (Hendri, 2023:138).

eCo-Buss

Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah yang belum dapat sesuai dengan keinginan perusahaan, hal ini dikarenakan target yang diberikan belum mampu dapat terlaksana setiap bulannya. Adapun data yang diperoleh mengenai target kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	255	4.508	4.800	93.92
2	Februari	255	4.220	4.500	93.78
3	Maret	255	4.384	4.400	99.64
4	April	255	4.786	4.900	97.67
5	Mei	255	4.654	4.800	96.96
6	Juni	255	4.471	4.500	99.36
7	Juli	255	4.177	4.300	97.14
8	Agustus	255	4.233	4.400	96.20
9	September	255	4.712	4.800	98.17
10	Oktober	255	4.725	4.800	98.44
11	November	255	4.835	4.900	98.67
12	Desember	255	4.711	4.800	98.15

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia belum mampu dapat mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal dikarenakan karyawan belum dapat mampu menghasilkan target yang diberikan oleh perusahaan selama tahun 2022, hal ini dikarenakan terdapat permasalahan yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang belum dapat terselesaikan oleh PT Volex Indonesia. Oleh karena itu diharapkan PT Volex Indonesia untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan dengan cara memotivasi karyawan serta dapat meningkatkan disiplin karyawan, hal ini bertujuan agar kinerja karyawan PT Volex Indonesia dapat meningkatkan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah salah satu tanggung jawab penting bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuannya. Motivasi mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan semangat meskipun menghadapi masalah yang sulit. Motivasi adalah rangsangan keinginan seseorang atau karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan efisien (Santia & Wasiman, 2020:121).

Motivasi seseorang menentukan seberapa besar kemungkinan mereka untuk mengambil bagian dalam perilaku tertentu. Oleh karena itu, inspirasi sering dianggap memberikan dorongan untuk tindakan tersebut. Motivasi dalam kepribadian seseorang secara langsung akan mempengaruhi tindakannya. Karena motivasi adalah daya dalam diri seseorang karyawan untuk bertindak dengan cara yang memuaskan keinginannya ketika dalam melakukan suatu pekerjaan (Wasiman, 2021:20).

Motivasi adalah dorongan dan inspirasi yang diperoleh pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Ketika pekerja sangat termotivasi, mereka lebih cenderung melakukan upaya terbaik mereka dalam mengejar tujuan perusahaan. Motivasi yang efektif harus membimbing pekerja menuju tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja dengan cara yang bertahan lama (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Dari pengertian motivasi di atas menyimpulkan motivasi sebagai dorongan atau kekuatan intrinsik manusia yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Dorongan internal sama validnya dengan dorongan dari imbalan eksternal seperti pujian atau kompensasi uang. Tingkat motivasi seseorang juga dapat memiliki efek menguntungkan dan merugikan.

Menurut penjelasan dari Utami & Yuliana (2020:87) motivasi dapat dipergunakan indikator sebagaimana dapat ditunjukkan dibawah ini:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan pemahaman dan rasa tanggung jawab karyawan untuk mematuhi standar perusahaan dan norma sosial dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja, suatu teknik yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan staf mereka. Jika setiap orang di tempat kerja sangat disiplin, maka berarti setiap orang di tempat kerja dapat mengikuti aturan (Manurung & Wasiman, 2022:1181).

Disiplin kerja adalah langkah-langkah disipliner di tempat kerja dimaksudkan untuk mencegah ketidakjujuran dengan memberi insentif kepada pekerja untuk bekerja sesuai dengan mandat hukum. Disiplin kerja adalah tindakan psikologis yang ditandai dengan kemauan untuk mematuhi semua peraturan yang disepakati bersama. Disiplin juga dipahami sebagai bentuk pengaturan diri karyawan dalam kegiatan berbasis tim (Simartama & Wasiman, 2022:1150).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku hormat atau kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, serta ketidakmampuan untuk menolak pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikannya tepat waktu. Peran pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja adalah mengendalikan perilaku tenaga kerja agar fungsi-fungsi perusahaan terlaksana sesuai dengan arahan dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diarahkan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Menurut pengetahuan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesesuaian dengan norma-norma suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pedoman ini mencakup jenis peraturan tertulis dan tidak tertulis. Tidak hanya mematuhi aturan merupakan bagian dari disiplin, tetapi juga konsekuensi yang diberikan kepada pekerja ketika aturan tersebut dilanggar.

Menurut penjelasan dari Yughi *et al.* (2022:642) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator sebagaimana dapat ditunjukkan dibawah ini:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja,
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam pekerjaan merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Evaluasi kinerja adalah prosedur yang dilakukan oleh eksekutif suatu organisasi, di mana mereka mengevaluasi bagaimana karyawan mereka berfungsi dalam organisasi itu (Manurung & Wasiman, 2022:1183).

Kinerja karyawan suatu objektivitas dan kompetensi tertentu dalam kinerja karyawan, terutama dalam hal motivasi dan kapasitas untuk melaksanakan tugas atau tenaga kerja. kinerja adalah mentalitas yang harus dimiliki setiap orang untuk memastikan tugas mereka dilakukan dengan baik dan membuat mereka dibayar (Santia & Wasiman, 2020:121).

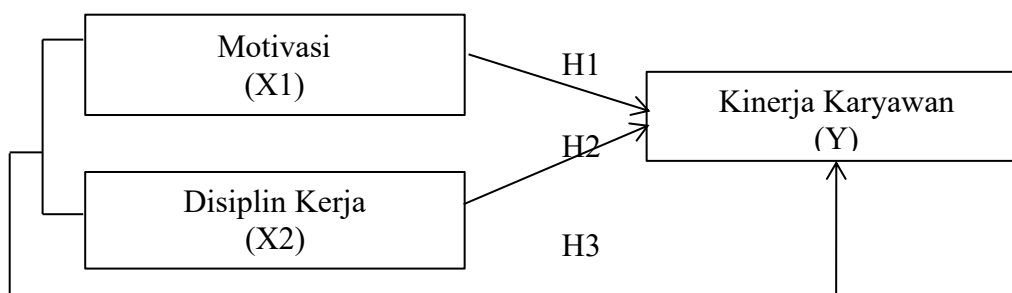
Kinerja karyawan disebut sebagai *job performance*, yang mengacu pada kapasitas karyawan untuk bekerja atau keluaran tenaga kerja. Kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan karyawan oleh pihak manajemen dalam rangka memberikan informasi dari atasan, memperdebatkan kualitas dan output karyawan dari perspektif kepentingan terbaik organisasi. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi (Wulandari & Wasiman, 2020:132).

Beberapa pandangan di atas mentimpulkan kinerja sebagai sejauh mana karyawan memenuhi tugas yang ditugaskan dan menunjukkan penguasaan tanggung jawab ditempatkan dalam perawatan mereka oleh organisasi, dengan kriteria tambahan output mereka cocok dengan hasil yang diantisipasi.

Menurut penjelasan dari Wulandari & Wasiman (2020:132) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator sebagaimana dapat ditunjukkan dibawah ini:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian
5. Komitmen

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara, tetapi keakuratannya masih harus ditetapkan melalui hasil penelitian. Sehingga hipotesis yang ditetapkan sebagai berikut:

- H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau kondisi yang diamati serta untuk mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik atau variabel yang diamati secara sistematis dan terperinci. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:17) sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel terpilih. Data dikumpulkan dengan menggunakan perangkat penelitian dan kemudian diperiksa dengan menggunakan metode statistik atau kuantitatif.

Populasi digunakan dalam konteks penyelidikan ilmiah untuk mendeskripsikan kumpulan benda atau orang yang memiliki fitur kuantitatif dan kualitatif tertentu. Peneliti kemudian akan memilih kelompok tersebut untuk dipelajari guna membuat kesimpulan tentang keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019: 127). Oleh karena itu dari penjelasan tersebut peneliti menetapkan bahwasanya mengarahkan peneliti untuk menyimpulkan bahwa 255 pekerjaPT Volex pada tahun 2023 akan menjadi populasi penelitian.

Sampel penelitian adalah pilihan yang representatif dari populasi yang lebih besar untuk keperluan analisis. Karena populasi dalam penelitian seringkali sangat besar, peneliti seringkali tidak dapat menyelidiki seluruh anggota populasi karena keterbatasan seperti waktu, dana, dan

eCo-Buss

sumber daya manusia (Sugiyono, 2019: 127). Oleh karena itu, dari penjelasan tersebut peneliti menetapkan bahwasanya teknik penentuan sampel melalui rumus *slovin* digunakan dalam prosedur sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{255}{1 + (255 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{255}{1 + (255 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{255}{1,6375}$$

$$n = 155,69 = 156$$

Dari hasil perhitungan rumus *slovin* diatas dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh dibulatkan menjadi 156 responden.

Teknik *sampling* dapat mempergunakan *simple random sampling*. Definisi *simple random sampling* menurut Sugiyono, (2019:129) adalah pendekatan *sampling* yang paling sederhana dan mudah tanpa mempertimbangkan kategori demografis atau sosial, sampel dipilih secara acak dalam pengambilan sampel acak dasar. Artinya, setiap kombinasi sampel yang layak memiliki peluang yang sama untuk dipilih, karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Sumber Data

Data primer merupakan suatu jeni pengumpul data dapat memperoleh data primer dengan langsung ke sumbernya. Data primer untuk penelitian ini dapat dikumpulkan melalui wawancara langsung dan survei yang diberikan kepada peserta penelitian.

Data sekunder merupakan suatu jenis suatu data dengan dapat memperoleh melalui sumbernya yang secara tidak langsung, melainkan dapat melalui pihak lain atau dokumen tertentu. Untuk dapat sekunder pada penelitian ini dapat diperoleh dengan melalui jurnal, buku serta dokumen perusahaan yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Tabel 3. Item Pernyataan Variabel

No	Variabel	Pernyataan
1	Motivasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan. 2. Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. 3. Perusahaan mengadakan acara rekreasi kepada karyawan agar timbul rasa kekeluargaan. 4. Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. 5. Perusahaan memberikan ujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.
2	Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan selalu menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 2. Karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 3. Karyawan tidak pernah melanggar peraturan yang diterapkan pada perusahaan. 4. Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa keterangan. 5. Karyawan dapat selalu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan.
3	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan perusahaan inginkan. 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dalam batas waktu yang diamanatkan perusahaan. 3. Target yang dihasilkan karyawan dapat selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan 4. Karyawan dapat melakukan tugas pekerjaannya tanpa bantuan dari orang lain 5. Karyawan memiliki ketertarikan yang baik terhadap perusahaan

Sumber: Data Penelitian (2023)

Teknik Analisis Data

Uji validitas adalah suatu cara untuk menentukan apakah suatu alat ukur mampu atau tidak mengukur dengan tepat konstruk yang bersangkutan. Jika data yang dikumpulkan sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi, maka instrumen pengukuran tersebut dianggap valid. Pengujian validitas penting dilakukan dalam penelitian karena dapat memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh akurat. Pada uji validitas dapat diketahui hasilnya jika membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (Dirgantara & Prijati, 2023:7).

Uji realibilitas sebagai pengujian untuk dilakukan dalam memastikan instrumen dapat dipercaya. *Alpha Cronbach* digunakan untuk mengevaluasi ketergantungan penelitian. *Alpha Cronbach* adalah koefisien keunggulan yang mengukur sejauh mana item dalam satu set terkait secara positif satu sama lain (Dirgantara & Prijati, 2023:7). Uji normalitas sebagai pengujian untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang dirancang dengan baik akan memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:7).

Uji multikolinearitas sebagai pengujian untuk mengetahui apakah model regresi dapat mendeteksi adanya keterkaitan antar variabel bebas. Variabel independen dalam model regresi yang baik seharusnya tidak berhubungan satu sama lain (Agustino & Wahyuni, 2023:7). Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah residual pengamatan dalam model regresi memiliki varians yang tidak sama. Penggunaan *scatter plot* sebagai dasar keputusan untuk uji heteroskedastisitas. Untuk memvisualisasikan hubungan antara dua variabel, banyak peneliti beralih ke grafik *scatter plot* (Witasari & Wahyuati, 2022:8).

Analisis regresi linier berganda sebagai pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana dua atau lebih variabel bebas berhubungan secara linier dengan variabel terikat (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:7). Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi kekuatan penjelas model untuk variabel dependen. Jika R^2 kurang dari 1, maka R^2 tidak signifikan. Koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen dapat ditemukan dalam himpunan variabel independen (Vernando *et al.*, 2022:8).

Uji t sebagai pengujian yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah variabel bebas diteliti dapat memiliki suatu hubungan dengan cara parsial terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung dapat melebihi dari t tabel dan *Sig.* kurang dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima (Sembiring, 2021:65) dan Uji f sebagai pengujian yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah semua variabel bebas diteliti dapat memiliki suatu hubungan dengan cara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai f hitung dapat melebihi dari f tabel dan *Sig.* kurang dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima (Sembiring, 2021:65).

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,785		
X1.2	0,851		
X1.3	0,749		
X1.4	0,764		
X1.5	0,610		
X2.1	0,593	0,1572	Valid
X2.2	0,701		
X2.3	0,781		
X2.4	0,642		
X2.5	0,697		
Y.1	0,654		

eCo-Buss

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.2	0,709		
Y.3	0,539		
Y.4	0,609		
Y.5	0,664		

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam penjelasan di tabel 4 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana telah memberikan informasi pada pengujian untuk uji validitas seluruh pada pernyataan yang dengan meliputi variabel penelitian dapat diketahui hasil yang diperoleh dengan nilai r hitung yang dapat melebihi pada r tabel. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel penelitian dikatakan valid sehingga data tersebut bisa digunakan untuk meneliti yang lebih lanjut lagi.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,810		
Disiplin Kerja (X2)	0,712	5	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,626		

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam penjelasan di tabel 5 diatas sebagaimana mengetahui yang dengan pada hasil uji reliabilitas seluruh pernyataan pada variabel penelitian yang diteliti dapat hasil yang diketahui melalui *cronbach's alpha* yang dapat melebihi pada 0,60. Seperti data yang telah dihasilkan tersebut dengan ditarik simpulan pada pengujian uji reliabilitas dengan meliputi keseluruhan pernyataan pada variabel yang diteliti dikatakan *reliable* sehingga data tersebut dapat dipercaya atau dengan kata lain data dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penjelasan di tabel 6 menunjukkan yang pada *kolmogorov-smirnov* dapat menunjukkan bahwa pada nilai yang dihasilkan dengan *asympt. sig. (2-tailed)* dengan dapat besaran hasil 0,200 yang dapat melebihi pada suatu ambang untuk taraf signifikansi dengan besaran 0,05. Temuan data dapat telah dihasilkan tersebut dengan dikatakan bahwa pengujian yang dikemukakan pada *kolmogorov-smirnov* dengan telah dapat memenuhi sebuah asumsi pada normalitas, dengan adanya hasil tersebut dapat diperoleh pernyataan dengan dinyatakan sebagai data yang berdistribusi dengan cara yang normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46562242
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.055
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
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: Pengolahan Data (2023)

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

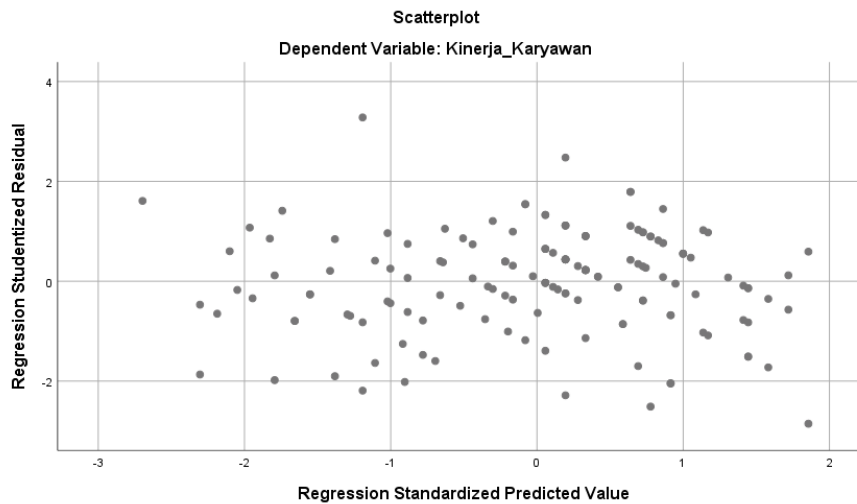
Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Motivasi	.765	1.308
	Disiplin_Kerja	.765	1.308

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Pada penjelasan dengan tabel 7 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana menunjukkan bahwa pada hasil uji multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa *tolerance* dapat menghasilkan nilai yang dpaat melebihi pada 0,10 kemudian pada hasil yang diperoleh melalui *variance inflation factor* (VIF) dapat menghasilkan nilai dibawah 10,00. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas pada variabel bebas yang telah diteliti dikatakan tidak terjadinya suatu korelasi dengan penyebutan lain tidak terjadinya suatu multikolinearitas diantara varibel bebas yang telah diteliti.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam penjelasan gambar 2 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilaporkan sebelumnya. Gambar sebar menggambarkan distribusi poin yang tampaknya acak. Tidak ada satu pola pun yang muncul. Titik data pada sumbu Y telah juga tersebar dengan merata yang ditunjukkan pada diatas serta dibawah nilai nol. Hasil ini dapat membuktikan bahwa temuan dinyatakan tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam penyelidikan yang telah dilakukan.

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3.670	.975		3.766	.000
	Motivasi	.506	.039	.657	13.129	.000
	Disiplin_Kerja	.313	.053	.295	5.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam penjelasan di tabel 8 yang ditunjukkan di atas adanya penemuan analisis regresi linear berganda yang menghasilkan temuan: $Y = 3,670 + 0,506X_1 + 0,313X_2$. temuan dapat dikemukakan seperti yang terdapat dibawah ini:

1. Konstanta memberikan hasil 3,679, yang dapat diberikan penjelasan jika pada motivasi serta disiplin kerja semuanya nol atau dapat diabaikan secara bersamaan, maka konstanta dengan nilai 3,670 dapat diartikan sebagai tingkat kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
2. Motivasi mengemukakan bahwa adanya korelasi positif dengan kinerja karyawan, dengan koefisien yang tercatat sebesar 0,506. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pada PT Volex Indonesia di Kita Batam dapat memberi tingkatkan kepada kinerja karyawan sebesar 50,6%.
3. Disiplin kerja mengemukakan bahwa adanya korelasi positif dengan kinerja karyawan, dengan koefisien yang tercatat sebesar 0,313. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pada PT Volex Indonesia di Kita Batam dapat memberi tingkatkan kepada kinerja karyawan sebesar 50,6%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.703	1.475

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

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 9, terlihat bahwa pada keseluruhan variabel bebas yang dapat meliputi motivasi dan disiplin kerja dengan cara bersamaan telah dapat menjelaskan variabel terikat yang dapat meliputi kinerja karyawan sebesar 70,7%. Namun, faktor yang lain yang di luar ruang lingkup dalam penelitian ini dapat menyumbang sisanya 29,3%.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.670	.975			3.766	.000
Motivasi	.506	.039	.657		13.129	.000
Disiplin_Kerja	.313	.053	.295		5.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Pada penjelasan tabel 10 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana dapat diketahui bahwa pada hasil uji t dapat dinyatakan seperti berikut:

1. Motivasi dapat menghasilkan besaran pada t hitung dengan nilai 13,129 maka dapat melebihi pada t tabel (1,975) serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tentu saja tidak memiliki kelebihan pada nilai 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya H1 yang dapat diterima dengan kata lain secara parsial motivasi memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

2. Disiplin kerja dapat menghasilkan besaran pada t hitung dengan nilai 5,895 maka dapat melebihi pada t tabel (1,975) serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tentu saja tidak memiliki kelebihan pada nilai 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya H2 yang dapat diterima dengan kata lain secara parsial disiplin kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 11. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802.969	2	401.485	184.495	.000 ^b
	Residual	332.948	153	2.176		
	Total	1135.917	155			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari hasil uji f dapat dinyatakan dengan diperolehnya menghasilkan f hitung sebesar 184,495 dengan dapat melebihi pada f tabel 3,05 serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya Ha yang dapat diterima dengan kata lain secara keseluruhan yang meliputi motivasi dan disiplin kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

Kesimpulan

Dengan ditemukan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dapat diketahui sehingga menghasilkan simpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja dengan dapat cara yang parsial maupun dengan cara simultan memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

Daftar Pustaka

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan menganti kabupaten gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Br Sembiring, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. *Remik*, 6(1), 60–69. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i1.11200>
- Dirgantara, S. A., & Prijati. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS MATA FATMA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Hendri, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENTOSA JAYA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135–138.
- Hursepuny, J., Rasyid, S., & Azis, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan lenggang jakarta *Journal of Information System , Applied , Management , Accounting and Research .*, 7(1), 53–65. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.1003>
- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto. (2023). PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NOR COFFEE INDONESIA. *Rusdiyanto*, 2(2), 155–165.

- Manurung, M. B., & Wasiman. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIIX ELECTRONIC BATAM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 323–330.
- Santia, P., & Wasiman. (2020). Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Dimensi Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 120–130.
- Simartama, S., & Wasiman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maruwa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, S. T., & Yuliana, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bunda Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 86. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/614>
- Vernando, A. N., Kaharudin, E., Sugiyanto, & Tabista, D. P. (2022). MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU, 20(1), 70–83.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Witasari, D. R., & Wahyuati, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BAHTERA LOGISTIK. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11).
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK ENGINEERING BATAM. *YAYASAN AKRAB PEKANBARU*, 21(1), 1–9.
- Yaturriska, F., & Lestariningsih, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV SUMBER MAKMUR SURABAYA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11).
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIAM PANGAN PERSADA. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640–648.