

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSANTI MEGAH SURABAYA

Anisa Pramesti Indah Sari
anisapramestiindahsari@gmail.com
Budyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

In the era of science, technology develops rapidly and has a huge effect on improvement and business development. Both science and technology are a combination that creates value. This sustainable process can apply or produce certain products, which are hard to differentiate from the extended product. This research aimed to analyze the effect of work motivation and work discipline on the employees' performance at PT. Susanto Megah Surabaya. Moreover, the population was employees of PT. Susanti Megah Surabaya. Research data from the HRD (Human Resource Development) division of PT. Susanti Megah Surabaya population in this study are employees of PT. Susanti Megah Surabaya population in The research was quantitative. The data collection technique used Proportional random sampling technique, is a sampling technique in which all members have the same opportunity to be included in the sample according to the proportion of each member or item from the sample population is not the same. In line with that, there were 75 respondents of the 300 existing employees. Furthermore, the instrument of the data collection technique used questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 29. The result concluded that both work motivation and work discipline had a significant effect on employees' performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employees' Performance*

ABSTRAK

Di zaman ilmu pengetahuan, teknologi berkembang pesat dan berdampak besar pada kemajuan dan perkembangan bisnis. Ilmu pengetahuan dan teknologi atau teknologi adalah suatu bentuk proses yang menciptakan nilai. Proses berkelanjutan ini dapat menggunakan atau menghasilkan produk tertentu. Produk ini tidak dapat dibedakan dari produk lain yang sudah ada. Dalam penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. Data penelitian diperoleh dari devisi HRD (Human Resource Development) PT. SUSANTI MEGAH SURABAYA Populasi dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dimana Sampel yang digunakan adalah teknik *proporsional random sampling*, adalah teknik pengambilan sampel dimana probabilitas setiap anggota atau item dari populasi sampel tidak sama. Teknik *proporsional random sampling* diperoleh 75 responden dari 300 karyawan yang ada. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan program aplikasi spss versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di zaman ilmu pengetahuan, teknologi berkembang pesat dan berdampak besar pada kemajuan dan perkembangan bisnis. Ilmu pengetahuan dan teknologi adalah suatu bentuk proses yang menciptakan nilai. Proses berkelanjutan ini dapat menggunakan atau menghasilkan produk tertentu. Produk ini tidak dapat dibedakan dari produk lain yang sudah ada Miarso (2007). Situasi ini telah memasuki kesadaran dan keyakinan hampir semua pemimpin bisnis. Secara tradisional, organisasi cenderung mengalami penurunan kinerja karena kegagalan mengelola orang. Karena kesuksesan dan kemajuan perusahaan selalu bergantung pada stafnya yang terlatih.

PT. Susanti Megah merupakan salah satu pelopor perusahaan penanam modal dalam negeri yang menghormati regulasi dalam hal ketenagakerjaan dan pengupahan sejak perusahaan ini berdiri. PT. Susanti Megah Surabaya menemukan adanya masalah utama, yaitu kedisiplinan karyawan. Fenomena disiplin kerja di PT. Susanti Megah Surabaya dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dari waktu yang telah dibuat oleh perusahaan. PT. Susanti Megah Surabaya menetapkan jam masuk kerja pada seluruh karyawannya mulai dari hari senin-sabtu pada pukul 08.00 wib, tetapi dari waktu yang telah ditetapkan masih banyak karyawan yang masih datang tidak tepat waktu. Berikut data mengenai keterlambatan karyawan pada bulan juni hingga November 2022.

Kinerja karyawan Mangkunegara (2016:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, dan untuk mengukur kinerja pekerjaan atau kinerja organisasi.

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuan disiplin kerja sebagai aturan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh NA Rozalia, H Nayati (2015) menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Filiantoni et al. (2019) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya gap research mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah mendorong setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugas nya. Tujuan motivasi untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh BD hanafi, C yohana (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Y rivaldo, SL ratnasari (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya? (3) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya (2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya (3) Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan pelanggan dan dampak ekonomi. Wibowo (2012). Kinerja dalam suatu organisasi merupakan tanggung jawab bersama oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi, baik manajer maupun karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Sastrohadiwiryo (2013:235) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kemampuan mereka, (b) Motivasi, (c) Dukungan yang diterima, (d)

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (e) Hubungan mereka dengan organisasi. Indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas kerja, (c) Kendala kerja, (d) Sikap kerja

Menurut Nitisemito (2011), kedisiplinan merupakan tugas penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula hasil yang dicapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ketika aturan ditetapkan, karyawan tidak secara otomatis mengikutinya. Organisasi perlu mengkondisikan karyawannya pada aturan organisasi/perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94 - 97) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai adalah sebagai berikut: (a) Besar/kecilnya pemberian kompensasi, (b) Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, (c) Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan, (e) Ada/tidaknya pengawasan pemimpin, (f) Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan, (g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

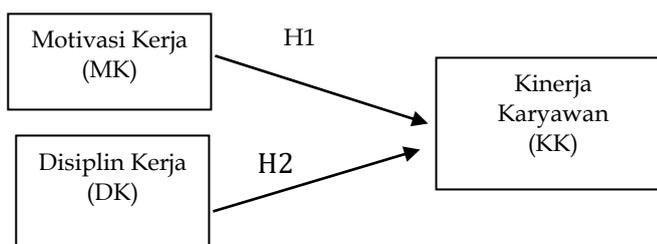
Indikator disiplin kerja beberapa indikator disiplin Menurut Malayu (2006) yang dapat digunakan untuk menentukan disiplin tenaga kerja suatu organisasi antara lain: (a) Absensi tenaga kerja, (b) Adanya keterlambatan kerja, (c) Perputaran tenaga kerja (LTO), (d) Seringnya terjadi kesalahan, (e) Adanya pemogokan Motivasi kerja adalah motivasi seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, manajer yang peduli, ruang kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan rekan kerja yang baik dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (a) Promosi, (b) Prestasi kerja, (c) Pekerjaan itu sendiri, (d) Penghargaan, (e) Tanggung jawab, (d) Pengakuan, (e) Material insentif. Indikator Motivasi Kerja Menurut Utomo (2010) terdapat 3 indikator yang digunakan, yaitu: (a) Penghargaan diri, (b) Kekuasaan, (d) Kebutuhan keamanan kerja.

Penelitian terdahulu

Pertama, Luhur (2014)) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Lusri dan Siagian (2017); Jufrizen dan Hadi (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, Irawan, Kusjono dan Suprianto (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Siswanto (2019); Jufrizen dan Hadi (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berikut pada Gambar 2 disajikan rerangka pemikiran penelitian yang memuat secara konseptual model dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti



Gambar 1 Rerangka Konseptual
Sumber: Penelitian Terdahulu

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah motivasi seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, manajer yang peduli, ruang kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan rekan kerja yang baik dan lain-lain. Menurut Lusri, L., dan Siagian, H (2017) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Luhur, R, Y (2014) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kemampuan pengendalian diri dan sikap mengikuti arah perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Siswanto, B (2019) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Irawan, D., Kusjono, G., dan Suprianto (2021) Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif korelasional adalah metode yang berkaitan dengan pemecahan masalah nyata berdasarkan data nyata, yaitu penyajian dan interpretasi data. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. Penelitian ini berusaha menjelaskan Pengaruh motivasi dan disiplin kerja sebagai variable independent terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen. Jumlah populasi pada PT. Susanti Megah Surabaya sebanyak 9 Bidang/Divisi yang terdiri dari staff, produksi, marketing, kendaraan (sopir), pekerja (Borongan), security, sales dan packing.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik proportional Random sampling. Menurut Sugiono (2014:118) proportional random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan dalam sampel sesuai dengan proporsinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer, sebab data yang dipakai pada penelitian ini adalah sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang akan dipakai pada penelitian ini yakni karyawan tetap PT. Susanti Megah Surabaya. Data yang digunakan bersumber dari data primer, dan terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang biasa digunakan peneliti.

1. Pengumpulan data melalui kuesioner/angket

Sugiono (2017:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti mengetahui suatu pernyataan bersifat tertutup ataupun terbuka, sesuai dengan variabel yang akan diukur, dan dapat dibagikan langsung kepada responden. Data kuesioner diperoleh dari kuesioner yang diberi nilai skor. Agar membuktikan skor pilihan jawaban kuesioner memakai skala likert

Tabel 1
Instrumen Skala Likert

Skala Likert	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber : Sugiono (2017:93)

2. Pengumpulan data melalui riset/observasi

Pengumpulan data penelitian yaitu pemantauan yang dilakukan penulis ditempat peneliti. Pemantauan dalam hal ini akan dipertimbangkan ditempat penelitian. Adakala data yang diperoleh dari penelitian ini akan digunakan oleh penulis untuk menulis gambaran umum tentang tempat penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (MK), dan Disiplin Kerja (DK). Sementara variabel terikat (dependen) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah motivasi seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, manajer yang peduli, ruang kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan rekan kerja yang baik dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator motivasi kerja menurut utomo (2010) yaitu: (a) Penghargaan diri, (b) Kekuasaan, (c) Kebutuhan keamanan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kemampuan pengendalian diri dan sikap mengikuti arah perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Rof (2012), disiplin adalah bentuk pengaturan diri dan penegakan reguler karyawan, menunjukkan pentingnya kelompok kerja organisasi. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator disiplin kerja menurut melayu (2006) yaitu: (a) Absensi tenaga kerja, (b) Adanya keterlambatan kerja, (c) Perputaran tenaga Kerja (LTO), (d) Seringnya terjadi kesalahan, (e) Adanya pemogokan

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan pelanggan dan dampak ekonomi. Wibowo (2012). Kinerja dalam suatu organisasi merupakan tanggung jawab bersama oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi, baik manajer maupun karyawan. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator kinerja karyawan menurut mangkunegara (2017:75) yaitu: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas kerja, (c) Kendala kerja, (d) Sikap kerja.

Teknik Analisis

Data Uji Instrumen Validitas

Uji validitas adalah penelitian ini dipergunakan buat menguji apakah data survey tadi valid atau belum. Survey menjadi bentuk kevalidan ialah jika pertanyaan yang didesain penulis bisa buat mengungkapkan sesuatu yang belum diketahui sebelumnya serta akan terlihat hasilnya dengan memakai kuisisioner (Ghozali, 2018:33). Instrumen dinyatakan valid apabila 'hitung' tabel untuk degree of freedom (df) = -2. Taraf signifikan yakni <5% (level of signifance) yang artinya pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner valid, sedangkan jika signifikan > α 0,05 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ialah uji yang dipergunakan buat mengetahui seberapa baik akibat pengukuran atau dipergunakan beberapa kali buat melakukan pengukuran di objek yang sama serta membuat data yang sama (Sugiyono, 2016:18). Pengujian ini dipergunakan buat mengukur kestabilan serta konsisten responden pada menjawab isi pertanyaan asal kuisisioner. Pengujian ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab isi pertanyaan dari kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama dalam setiap pertanyaan sebagai berikut: (a) Bila nilai cronbach Alpha > 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel; (b) Bila nilai cronbach Alpha < 0,60 maka dapat dinyatakan tidak reliabel. Menurut Ghozali (20116:19) analisis deskriptif menjelaskan data untuk menjadi sebuah informasi dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini variabel-variabel penelitian yang diamati tentang variabel bebas (independen) yakni motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika 2 atau lebih variabel independen menjadi faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2010:277). Persamaan regresi linier berganda yang dipastikan ialah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 (MK) + \beta_2 (DK) + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisiensi regresi dari motivasi dan disiplin kerja

MK = Motivasi Kerja

DK = Disiplin Kerja

e = Estimasi Error

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Menurut menurut Ghofafi (2019:97) pada analisis R^2 ini berfungsi menjadi alat ukur yang nantinya bisa dilakukan pada melihat sebuah imbas yang dilakukan peneliti yang mana di variabel independen yang mencakup motivasi kerja dan disiplin kerja serta dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Statistik F

Uji F digunakan buat menguji kriteria di penelitian ini memakai taraf signifikan

sebanyak 5% atau 0,05 serta memakai kriteria sebagai berikut: (a) Bila nilai signifikan $F > 0,05$ memberikan variabel motivasi kerja serta disiplin kerja tak layak buat dipergunakan pada model penelitian. (b) Bila nilai signifikan $F < 0,05$ memberikan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang cocok digunakan dalam contoh penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2016:156) di pengerjaannya terjadi dua situasi dimana adanya penyebaran titik secara diagonal yang mana polanya akan mengikuti pola garis tadi maka bisa dikatakan akan sebagai normal serta memenuhi normalitas. Tidak sinkron lagi jika terjadi penyebaran titik tidak secara diagonal yang mana polanya menjauhi garis maka bisa dikatakan tidak sebagai normal serta tidak memenuhi normalitas., yaitu: (a) Bila nilai probabilitas $> 0,05$ maka hal ini memberikan bahwa data tadi berdistribusi normal.; (b) Bila nilai probabilitas $< 0,05$ maka hal ini memberikan bahwa data tadi tidak distribusi normal.

Uji multikolinearitas

uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada atau tidak korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Jika memiliki multikolinearitas salah satu variabel bebas (independen) akan baiknya dikeluarkan dari model. Kriteria uji multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\geq 0,01$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terdijakus multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians atau residual dari pengamatan ke pengamatan dalam model regresi. Difusi dapat digunakan untuk melihat bagaimana memprediksi apakah ada heteroskedastisitas dalam suatu sampel. Uji heteroskedastisitas tidak dilakukan jika: (a) poin tersebar diatas dan dibawah atau sekitar nol ; (b) data tidak terakumulasi, hanya naik atau turun ; (c) distribusi titik data tidak boleh menghasilkan pola gelombang yang mengembang, kemudian mengerucut dan kemudian mengembang lagi ; (d) Distribusi titik tidak berpola.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (uji t) artinya ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja dan disiplin kerja digunakan untuk kinerja karyawan. Taraf yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf signifikan. Syarat-syarat pelaksanaan keputusan ini adalah: (a) Bila nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 akan ditolak serta H_1 diterima. Bisa dikatakan bahwa MK serta DK berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (b) Bila nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 akan diterima serta H_1 akan ditolak. Bisa dikatakan bahwa MK serta DK tak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan penjumlahan dari setiap skor. Hasil uji validitas diketahui bahwa semua pernyataan variabel yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berjumlah 19 item, memiliki r hitung $> r$ tabel dan sesuai dengan klausa yang ditentukan, yang berarti semua item dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) dengan dibantu program SPSS 29.0 seperti yang ditampilkan dalam tabel 2, yaitu:

Tabel 2
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients	unstandardized		standardized		
		B	Std. Error	Beta	coefficients	Sig.
1 (constant)		5,129	2,370		0,983	0,331
1 MK		0,90	0,116	0,74	2,838	0,007
1 DK		0,514	0,87	0,571	2,048	0,046
					2,681	0,010

Sumber: Data Primer Diolah,2023

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = 5,129 + 0,90 MK + 0,514 DK + e$$

Hasil persamaan linear berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (a) Nilai konstanta (α) yang didapat yaitu sebesar 5,129 memiliki arti bahwa variable motivasi kerja dan disiplin kerja atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan sebesar 5,129; (b) Hasil nilai koefisiensi regresi motivasi kerja sebesar 0,90 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara motivasi kerja menggunakan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka meningkat kinerja karyawan yang dihasil; (c) Hasil nilai koefisien regresi disiplin kerja yakni sebesar 0,514 yang menyatakan korelasi positif (searah) antara disiplin kerja menggunakan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang didapatkan.

Uji Kelayakan Model

Uji F menunjukkan kelayakan model regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil uji sampel dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.701	2	33.351	18.545	<,001 ^b
	Residual	129.485	72	1.798		
	Total	196.187	74			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, MK

Sumber: Data Primer Diolah,2023

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa uji F memperoleh nilai sebanyak 18.545 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dilakukan penelitian dan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$. Variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu, pola penelitian ini dinyatakan layak melakukan lebih banyak penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan hasil presentase variabel independen (motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja

karyawan) yang terlihat dalam tabel tabel 4:

Tabel 4
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.322	1.341

a. Predictors: (Constant), DK, MK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil pada tabel 4 diperoleh nilai nilai R sebesar 0,583 atau 58%. Dapat ditentukan bahwa variable independent memiliki pengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,340 atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa variable kinerja karyawan yang terjelas oleh variable motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 34% dan sisanya 66% dapat dijelaskan oleh factor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Dengan Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS diperoleh hasil:

Tabel 5
Hasil Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	6.43E +9
	Std. Deviation	1.32280131
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.055
	Negative	-0.102
Test Statistic		0.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

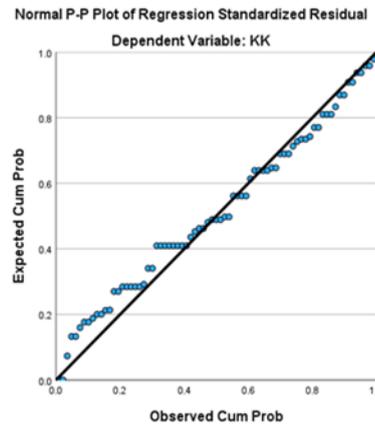
c. Lilliefors Significance Correction.

d. . Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : data primer diolah, 2023

b. Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik

Pendekatan grafik digunakan untuk melihat hasil nilai normalitas dengan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dengan mengikuti garis diagonal antara nol dengan pertemuan sumbu X dan Y.



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas
 Data Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 dapat membagikan titik-titik yang menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya memberikan distribusi normal di hasil uji normalitas, maka model regresi memenuhi perkiraan normalitas.

Uji Multikolinearitas untuk menguji apakah uji regresi menemukan adanya hubungan antar variable bebas (independent). Untuk menguji apakah terdapat Multikolinearitas pada model regresi pada penelitian ini dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diperoleh dari pengolahan data dengan pemberian SPSS. Karena uji Multikolinearitas dapat diperhatikan pada Tabel 6 yaitu:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistic

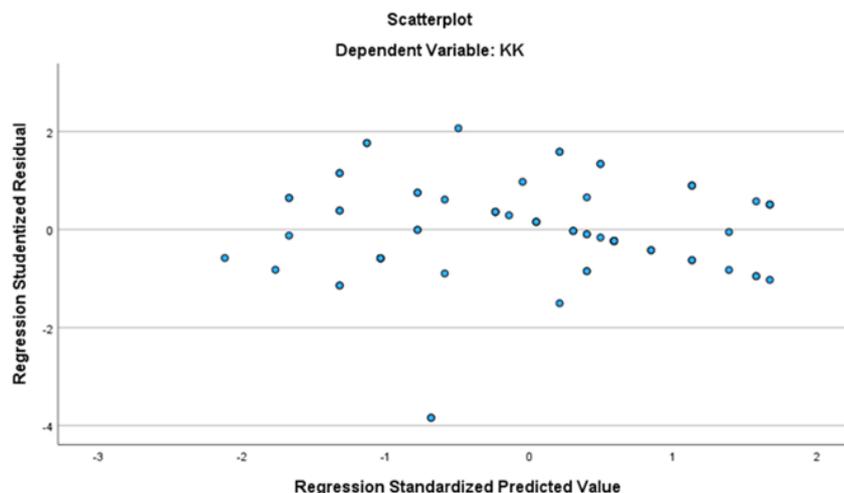
Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,991	1,009
Disiplin Kerja	0,991	1,009

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai toleransi variable independent (motivasi kerja, disiplin kerja) > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi terhadap perbedaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Inilah yang terjadi pada plot uji Heteroskedastisitas:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan distribusi dimana nilai di atas dan di bawah nol terdistribusi pada sumbu Y variable dependen (kinerja karyawan) dan sebaran nilai tersebut tidak memberikan pola yang jelas, sehingga hasil heteroskedastisitas. Test dapat digunakan untuk menghitung variable dependen (kinerja karyawan) dengan variable independent (motivasi kerja dan disiplin Kerja).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7
Hasil Uji t

Model		unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	5,129	2,370		2,164	.034
	MK	.090	.116	.074	.774	.441
	DK	.514	.087	.571	5,940	<.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 maka hasil yang diperoleh yaitu; (a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dampak variable independent (motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan menghasilkan t sebesar 0,441 dengan nilai signifikan $0,010 \leq 0,05$. Yang merupakan variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.; (b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dampak variable independent (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan menunjukkan t sebesar 5,940 dengan nilai signifikan $0,007 \leq 0,05$. Artinya variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di motivasi kerja menunjukkan efek positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini bisa dibuktikan menggunakan nilai signifikan sebanyak 0,010 yang merupakan berpengaruh signifikan. Hal ini motivasi kerja dapat dikatakan signifikan sebab karyawan PT. Susanti Megah Surabaya memiliki penghargaan diri seseorang merasa dihargai Ketika orang lain menghargai mereka, di

tempat lingkungan kerjanya, situasi seperti itu mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja memiliki penghargaan diri untuk sesama karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusri,L dan Siagian,H (2017), Jufrizen dan Hadi,F.P (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,007 yang berarti berpengaruh signifikan. Disiplin kerja ini menunjukkan bahwa PT. Susanti Megah Surabaya menaati peraturan organisasi seperti : perputaran tenaga kerja mengacu pada keluar masuknya karyawan atau keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi dengan ukuran tertentu. Hal ini dapat diartikan jika disiplin kerja yang mengalami perputaran kerja maka akan berdampak pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto,B (2019), Jufrizen dan Hadi,F.P (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dalam perusahaan telah diterapkan dengan baik dan tidak terdapat masalah. (2) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya dapat ditunjukkan dalam penelitian bahwa disiplin yang diterapkan oleh perusahaan telah dilaksanakan dengan baik.

Keterbatasan

Dalam hasil penelitian ini memiliki keterbatasan yang akan memberikan bagi peneliti selanjutnya, yaitu: (1) Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variable yang mempengaruhi variable Kinerja Karyawan. Adapun factor lain yang dapat mempengaruhi atau mempunyai dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu (2) Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner, sehingga sangat memungkinkan datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambah dengan metode wawancara dan hasil penelitian akan lebih lengkap.

Saran

(1) Sebaiknya Motivasi Kerja PT. Susanti Megah Surabaya perlu untuk terus meningkatkan motivasi kerja yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kota Surabaya untuk menjadi pemasok garam beryodium harus mampu memberikan pelayanan prima untuk kepuasan masyarakat.; (2) PT. Susanti Megah selain motivasi kerja, penting juga bagi PT. Susanti Megah Surabaya untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan agar terus menciptakan kinerja yang memuaskan di masa mendatang. (3) Karyawan harus terus meningkatkan kerjanya baik dalam hal keterampilan intelektual maupun keterampilan interpersonal, selalu bekerja sama untuk mencapai kelancaran kerja dan pengembangan individu, kelompok dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Alex S. Nitisemito., (2011). Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Ghalia Indonesia. jakarta
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, J. S. & Silvy, B., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), Pp. 134-147.
- Lusri,L dan Siagian,H. 2017. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.Borwita Citra Prima. *Jurnal Agora* 5 (1). Surabaya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. (halaman 34,35,36 dan 38). Jakarta.
- Miarso, Yusufhadi. (2007). Menyemai Benih Teknologi Pendidikan.Jakarta : Kencana.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) 26 (2)
- Rivaldo dan Ratnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Dimensi*, journal.unrika.ac.id, cited by 73
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara,
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Saleh,A.R dan Utomo,H.2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among makarti* 11 (21)
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja (edisi ke 3)*. Rajawali Pers. Jakarta.