

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK. P.12 TARJUN KOTABARU

Muhammad Rizal R¹, Hj. Farida Yulianti², Hj. Lamsah³

¹Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 18310101

²Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1121076901

³Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1125126201

Email: mhmmdrizalr19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun dengan nilai t hitung $0,633 < t$ tabel 2.052 dan (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun dengan nilai t hitung $3,475 > t$ tabel 2.052.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) motivation has an effect on the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, (2) work discipline affects the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun.

This research uses quantitative methods. Collecting data in this study using a questionnaire. The sample in this study amounted to 30 respondents who were all employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun.

The results showed (1) Motivation had no significant effect on the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun with a t value of $0.633 < t$ table 2.052 and (2) Work Discipline has a significant effect on the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun with a t-count value of $3.475 > t$ -table 2.052.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Donni Juni Priansa 2018:269).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Seperti yang terjadi pada karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat para nasabah banyak melakukan complain pada pihak perusahaan. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberi pimpinan. Selain itu motivasi, faktor kedisiplinan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. P.12 tarjun pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, dan meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun Kotabaru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diklasifikasikan kedalam penelitian dasar (basic research), sedangkan berdasarkan tingkat kealamiahannya, metode penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian survey (Sugiyono, 2012:4).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun Kotabaru sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka dalam pengambilan sampel ini penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 30 orang. Untuk mengumpulkan data-data penelitian ini menggunakan beberapa metode. Observasi dan Kuesioner.

HASIL PENELITIAN

A. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Tabel 1 Tanggapan Responden Motivasi

| Pernyataan Variabel Motivasi (X1) | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah Res. | Skor Total | Rata-rata |
|--|------------------------|----|---|---|---|-------------|------------|-----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan | 10 | 15 | 5 | 0 | 0 | 30 | 125 | 4,17 |
| Atasan memberikan insentif atau uang bonus jika target penjualan dapat terpenuhi | 12 | 13 | 5 | 0 | 0 | 30 | 127 | 4,23 |
| Karyawan selalu memenuhi kebutuhan di pekerjaan ini | 20 | 8 | 2 | 0 | 0 | 30 | 138 | 4,6 |
| Karyawan di tempatkan di tempat yang sesuai dengan bidang keahlian mereka | 25 | 3 | 2 | 0 | 0 | 30 | 143 | 4,76 |
| Karyawan merasa masa depan mereka aman jika bekerja di perusahaan ini | 28 | 2 | 0 | 0 | 0 | 30 | 148 | 4,93 |
| Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja | 15 | 10 | 5 | 0 | 0 | 30 | 130 | 4,33 |
| Rata-Rata Variabel Motivasi | | | | | | | | 4,50 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap motivasi adalah 4,50 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. P12 Tarjun telah terpenuhi sangat baik.

Pada variabel motivasi yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan “Karyawan merasa masa depan mereka aman jika bekerja di perusahaan ini” dengan rata-rata skor 4,93. Sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan “Gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan” dengan rata-rata skor 4,17.

B. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2 Tanggapan Responden Disiplin Kerja

| Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2) | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah Res. | Skor Total | Rata-rata |
|--|------------------------|----|---|---|---|-------------|------------|-----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan ini | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 | 30 | 138 | 4,6 |
| Karyawan selalu memanfaatkan waktu dengan baik dan efektif | 20 | 9 | 1 | 0 | 0 | 30 | 139 | 4,63 |
| Karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas yang telah di berikan | 25 | 5 | 0 | 0 | 0 | 30 | 145 | 4,83 |
| Karyawan sadar kehadiran adalah kewajiban bagi setiap karyawan | 25 | 4 | 1 | 0 | 0 | 30 | 144 | 4,8 |
| Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja | | | | | | | | 4,71 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap disiplin kerja adalah 4,71 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P12 Tarjun telah terpenuhi sangat baik.

Pada variabel disiplin kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan “Karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas yang telah di berikan” dengan rata-rata skor 4,83. Sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan “Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan ini” dengan rata-rata skor 4,6.

C. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 3 Tanggapan Responden Kinerja

| Pernyataan Variabel Kinerja (Y) | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah Res. | Skor Total | Rata-rata |
|--|------------------------|---|---|---|---|-------------|------------|-----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya | 26 | 4 | 0 | 0 | 0 | 30 | 146 | 4,87 |
| Standar kualitas kerja yang telah di tetapkan dapat karyawan capai dengan baik | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 30 | 143 | 4,77 |
| Pekerjaan di selesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan | 28 | 2 | 0 | 0 | 0 | 30 | 148 | 4,93 |

| | | | | | | | | |
|--|----|---|---|---|---|----|-----|------|
| Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 30 | 143 | 4,77 |
| Karyawan mengutamakan kerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | 28 | 2 | 0 | 0 | 0 | 30 | 148 | 4,93 |
| Rata-Rata Variabel Motivasi | | | | | | | | 4,85 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap kinerja adalah 4,85 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P12 Tarjun telah terpenuhi dengan baik.

Pada variabel kinerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan “Pekerjaan di selesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan” dan “Karyawan mengutamakan kerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata skor 4,93. Sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan “Standar kualitas kerja yang telah di tetapkan dapat karyawan capai dengan baik” dan “Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu” dengan rata-rata skor 4,77.

D. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi

| Item Pertanyaan Motivasi | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Keterangan |
|--------------------------|----------------|---------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,942 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,893 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,734 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,621 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,945 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Tabel 5 Uji Validitas Disiplin Kerja

| Item Pertanyaan Disiplin Kerja | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Keterangan |
|--------------------------------|----------------|---------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,869 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,903 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,872 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,819 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja

| Item Pertanyaan Kinerja | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Keterangan |
|-------------------------|----------------|---------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,795 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|--------------|-------|-------|-------|
| Pertanyaan 2 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,542 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,542 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson product moment (r-hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,361 dengan taraf signifikan 5% dan n = 30, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

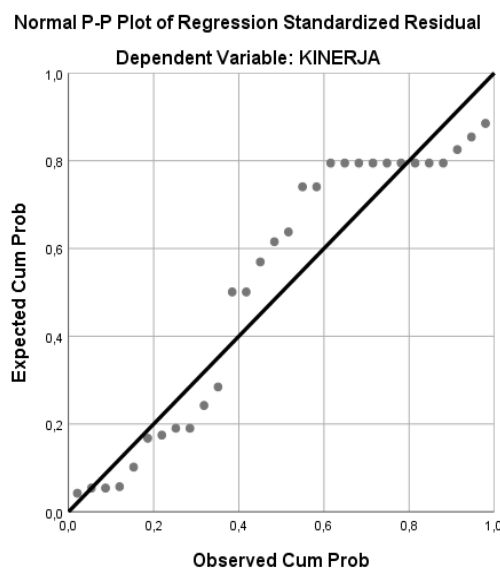
| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------|----------------|------------|
| Motivasi | 0,919 | Reliable |
| Disiplin Kerja | 0,900 | Reliable |
| Kinerja | 0,849 | Reliable |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi sebesar 0,919, variabel disiplin kerja sebesar 0,900 dan variabel kinerja sebesar 0,849. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa instrument dari ketiga variabel tersebut adalah reliable.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Grafik P-Plot

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tampilan pada gambar 4.1 yang menunjukkan grafik histogram memiliki pola distribusi normal dan pada gambar 4.2 dimana grafik P-plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance. Jika $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil penghitungan dari nilai VIF dan tolerance sebagai berikut:

Tabel 4.9 Nilai Tolerance dan VIF

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Motivasi | 0,222 | 4,506 | Tidak ada multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,222 | 4,506 | Tidak ada multikolinieritas |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dilihat bahwa nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel independent adalah 4,506 kurang dari 10 dan nilai tolerance yang terbentuk adalah 0,222 diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan nilai korelasi Spearman antara variabel independent dengan absolut residualnya.

Pedoman Uji Spearman's Rho

1. Nilai Sig 2-tailed $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
2. Nilai Sig 2-tailed $< 0,05$ maka kesimpulannya terjadi gejala Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan nilai korelasi Spearman sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Spearman

| Variabel | Probabilitas Spearman | Keterangan |
|----------------|-----------------------|-------------------------------|
| Motivasi | 0,082 | Tidak ada heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja | 0,353 | Tidak ada heteroskedastisitas |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi/probabilitas spearman motivasi sebesar 0,082 dan disiplin kerja sebesar 0,353 lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05) maka tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian data yang diolah dan dihitung menggunakan Statistical Package For Sosial Science (SPSS) 25 yang kegunaannya adalah untuk estimasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil pengolahan data secara singkat dapat dilihat pada tabel 1.12 berikut:

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10,015 | 1,832 | | 5,467 | ,000 |
| Motivasi | ,060 | ,095 | ,134 | ,633 | ,532 |
| Disiplin Kerja | ,667 | ,192 | ,735 | 3,475 | ,002 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,015 + (0,060)X_1 + (0,667)X_2 + e$$

Dimana:

1. Konstanta (a) = 10,015 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel $X_1, X_2 = 0$ maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 10,015.
2. Koefisien (X_1) = 0,060 hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila setiap 1 satuan variabel Motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,060.
3. Koefisien (X_2) = 0,667 hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila setiap 1 satuan variabel Motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,667.

G. Hasil Uji Hipotesis Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variable independenr secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variable dependent. Dalam penelitian ini apakah variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan pada Uji T:

1. Jila nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
 2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- $t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 27) = 2.052$

Adapun hipotesis dalam uji t ini adalah:

H1= Bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2= Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10,015 | 1,832 | | 5,467 | ,000 |
| Motivasi | ,060 | ,095 | ,134 | ,633 | ,532 |

| | | | | | |
|----------------|------|------|------|-------|------|
| Disiplin Kerja | ,667 | ,192 | ,735 | 3,475 | ,002 |
|----------------|------|------|------|-------|------|

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,532 > 0,05 dan nilai t hitung 0,633 < t tabel 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,475 > t tabel 2.052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, hal itu dengan dibuktikan dan nilai t hitung 0,633 < t tabel 2.052 yang berarti Hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada Motivasi maka kinerja karyawan belum tentu akan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, hal itu dengan dibuktikan dan nilai t hitung 3,475 > t tabel 2.052 yang berarti Hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisiensi regresi linier berganda sebesar 0,134 dengan tingkat signifikansi 0,532.
2. Disiplin Kerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisiensi regresi linier berganda sebesar 0,735 dengan tingkat signifikansi 0,002.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, Muhammad 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.1 2019
- Marayasa Nyoman, Anggi Faradila 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.1, Oktober 2019
- Farisi Salman, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No.1, April 2020 : 15-33

- Arasy Ramadhan, Kevin 2018. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Finnet Indonesia). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta,
- Lestari, Dewi 2022. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol 4, Number 8 2022.
- Agustian, Oki 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan pusat Statistik (BPS) kota Makassar. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.