

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Fuji Seat Indonesia**

**Hanidah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,  
Program Studi Manajemen  
Email author: [Hanidahccf@gmail.com](mailto:Hanidahccf@gmail.com)

### **Abstrak**

PT. Suji Seat Indonesia merupakan sebuah perusahaan otomotif yang bergerak di bidang "car-seat" manufacture asal Jepang (PMA). PT. Fuji Seat Indonesia memproduksi kursi mobil (produsen jok mobil) terkemuka di Indonesia. Salah satu yang diberikan PT. Suji Seat Indonesia adalah kualitas dan kenyamanan pada barang yang di jual. Pada penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa pengaruh nya disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penyusunan Tugas Akhir adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan metode analisisnya berupa kuantitatif statistik. Teknik Sampel dalam penelitian Systematic Sampling, data diperoleh dengan membagikan kusioner tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan, untuk menilai 50 karyawan telah menjadi responded. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik, seperti SPSS 26.0, Teknik analisis yang digunakan mencakup regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (adjusted R-square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*PT. Suji Seat Indonesia is an automotive company engaged in the field of "car-seat" manufacturing from Japan (PMA). PT. Fuji Seat Indonesia manufactures car seats (car seat manufacturers) leading in Indonesia. One of the things given by PT. Suji Seat Indonesia is the quality and comfort of the goods sold. This study aims to find out how influential work discipline and motivation can affect employee performance. The data collection method in the preparation of the Final Project is the method of observation, interview, and documentation with the analysis method in the form of quantitative statistics. Sample Technique In the Systematic Sampling study, data was obtained by sharing questionnaires about work discipline and work motivation on employee performance, to assess that 50 employees had become respondents. The collected data will be analyzed using statistical software, such as SPSS 26.0, The analysis techniques used include multiple linear regression, classical assumption test, F test, t-test, and determination coefficient (adjusted R-square). The results of the study show that work discipline and motivation together have a significant effect on employee performance*

**Keywords:** Work Discipline, work motivation, employee performance.

### **1. Pendahuluan**

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis seperti saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk memastikan bahwa karyawannya tidak hanya bekerja secara efisien, tetapi juga tetap termotivasi dan berkomitmen. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin dan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Optimalisasi kinerja organisasi memerlukan perhatian serius terhadap manajemen sumber daya manusia. Dalam kerangka ini, disiplin dan motivasi karyawan memiliki peran utama sebagai penentu produktivitas dan kinerja mereka. Tingkat disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi, sementara motivasi karyawan menjadi pendorong internal yang mendorong mereka mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

Dengan memahami hubungan antara disiplin dan motivasi karyawan, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini



memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, SDM menjadi jawaban atas permasalahan globalisasi dan persaingan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan upaya serius untuk mengembangkan dan memelihara karyawan yang ada, agar melahirkan perilaku kerja produktif dan berkinerja tinggi. Di antara upayanya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam sebuah riset dijelaskan, bekerja tidak hanya persoalan fisik, namun juga melibatkan keadaan emosional, dengan membangun lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan harmonis, secara nyata akan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Idris, et, al., 2020)

Selain itu, para pegawai perlu diberikan dukungan yang maksimal, agar terbangun kepribadian kerja yang matang. Apa artinya? Terbentuknya perilaku kerja yang baik berarti di dalam setiap melaksanakan tugas, para karyawan selalu bersemangat, berpikir optimis, antusias di dalam mencapai target, dan bersungguh-sungguh di dalam memperjuangkan kepentingan perusahaan (Reizer, et, al., 2019).

Faktor lain yang juga perlu dipertimbangkan adalah beban kerja. Dengan hendaknya para pimpinan dapat mengatur jumlah dan tingkat pekerjaan, sehingga hal-hal yang dapat mengganggu dapat di minimalisir dan karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya. Dengan kondisi tersebut, memiliki kemungkinan yang lebih besar di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Islam, et, al., 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dalam penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Fuji Seat Indonesia. Oleh karena itu, penulis mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Fuji Seat Indonesia".

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen konsisten, taat asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Azhari & Supriyatin, 2020).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Cahya et al., 2021).

T. Hani Handoko menyatakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar keorganisasian adalah definisi dari disiplin. Disiplin merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa menerapkan standar dan tata tertib yang diberlakukan sehingga dapat mencegah penyelewengan kerja. Disiplin juga diartikan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dalam sebuah tim kerja pada suatu organisasi dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan yang maksimal (Dewi & Khotimah, 2020).

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Ridho & Susanti, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela.

Dalam Penelitian (Musyadad et al., 2022) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cermin yang paling sederhana dari motivasi (Harahap & Khair, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

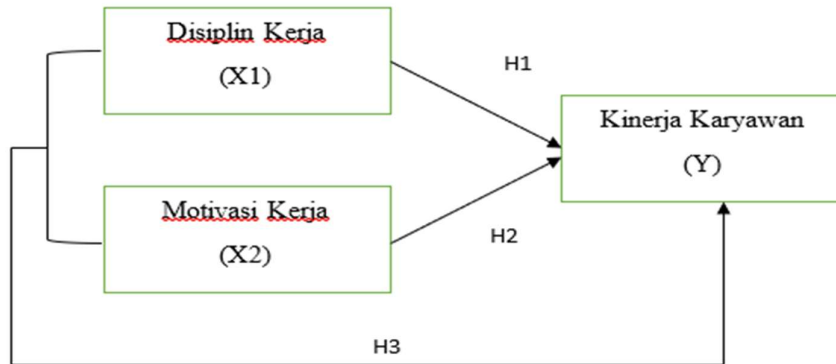
kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan, yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak (Muliawati & Agus, 2020).

Sedangkan dalam penelitian (Nasution et al., 2020) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui Bersama, Kinerja karyawan bukan hanya sebagai informasi terhadap pendapatan seorang karyawan, tetapi dapat juga dijadikan sebagai patokan untuk melihat kemajuan suatu proyek, pemberian bonus kerja, bahkan untuk melihat perilaku Karyawan (Ariani et al., 2020)

**Kerangka Pemikiran**

Peneliti telah membuat kerangka berpikir yang akan ditampilkan melalui gambar di bawah ini.



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah digambarkan sebelumnya, maka dapatlah disusun hipotesis penelitian, sebagai berikut :

- H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.
- H<sub>a1</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.
- H<sub>02</sub> : Diperkirakan kompetensi karyawan tidak berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Majukan Ekonomi Finance Indonesia.
- H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.
- H<sub>03</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.
- H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.

**3. Metode Penelitian**

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. dengan kata lain, populasi adalah himpunan keseluruhan objek yang diteliti. Menurut Sekarang, dijelaskan bahwa, populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diketahui peneliti (Priadana, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah ringkasan mengenai latar belakang perusahaan tentang motivasi dan disiplin dalam kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur sub sektor pabrik. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pabrik dari ruang divisi kantor pusat.

Sebelum mengambil sampel, terlebih dahulu harus ditentukan berapa ukuran sampel yang akan digunakan, yakni banyaknya karyawan yang akan digunakan dalam suatu studi. Suatu studi dengan menggunakan sampel yang mewakili populasi (disebut representatif) akan memberikan hasil yang mempunyai kemampuan untuk digeneralisasikan atau diberlakukan secara umum kepada populasinya. Kriteria sampel yang representative bergantung pada dua aspek yang saling berkaitan, yaitu akurasi dan ketelitian sampel (Heri Retnawati, 2022). Teknik Sampel dalam penelitian Systematic Sampling, penyampelan dengan cara ini dilakukan dengan mengurutkan terlebih dahulu semua anggota, kemudian dipilih urutan tertentu untuk dijadikan anggota sampel yang terdiri dari 50 karyawan pabrik dari ruang divisi kantor pusat.

#### 4. Hasil penelitian dan pembahasan

##### 4.1 Hasil Penelitian

##### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel             | Item | r hitung | r tabel | Sig   | Keterangan |
|----------------------|------|----------|---------|-------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)  | X1.1 | 0,785    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X1.2 | 0,849    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X1.3 | 0,839    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X1.4 | 0,859    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X1.5 | 0,902    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2)  | X2.1 | 0,698    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X2.2 | 0,730    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X2.3 | 0,730    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X2.4 | 0,817    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | X2.5 | 0,739    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1  | 0,790    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | Y.2  | 0,755    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | Y.3  | 0,832    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | Y.4  | 0,630    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |
|                      | Y.5  | 0,832    | 0,2787  | 0,000 | Valid      |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan keterangan tabel IV.21 temuan uji validitas dari variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat bahwa setiap item valid, hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti didasarkan pada semua tingkat signifikansi berlebih minim pada  $< (0,05)$  serta r hitung berlebih besarnya atas  $> r$  tabel (0,2787), di mana nilai r hitung tertinggi adalah sebesar 0,902 untuk item X1.5 dan tingkat pernyataan terendah yaitu sebesar 0,630 untuk item Y.4, melalui skor signifikansi secara menyeluruh yakni  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Tingkat Signifikan | Keterangan |
|----------------------|------------------|--------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)  | 0,900            | 0,60               | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,793            | 0,60               | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,815            | 0,60               | Reliabel   |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

maka dapat disimpulkan perungkapan – perungkapan atas variabel disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha yang dimana menunjukan lebih besarnya  $>$  dari 0,6 sampai dari setiap butir pengutaraannya reliabel ataupun handal dan bisa dipakai pada penelitian.

##### Uji Normalitas

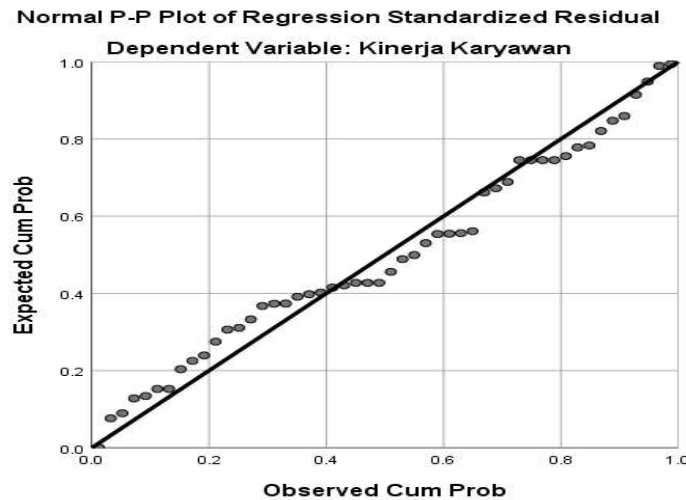
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |           |                         |
|------------------------------------|-----------|-------------------------|
|                                    |           | Unstandardized Residual |
| N                                  |           | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean      | .0000000                |
|                                    | Std.      | 2.77143135              |
|                                    | Deviation |                         |

|                                                    |          |                     |
|----------------------------------------------------|----------|---------------------|
| Most Extreme Differences                           | Absolute | .098                |
|                                                    | Positive | .098                |
|                                                    | Negative | -.085               |
| Test Statistic                                     |          | .098                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |          | .200 <sup>e,d</sup> |
| a. Test distribution is Normal.                    |          |                     |
| b. Calculated from data.                           |          |                     |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |          |                     |
| d. This is a lower bound of the true significance. |          |                     |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

skor signifikansi 0,200 berlebih pada  $> 0,05$ , bahwa bisa dapat disimpulkan skor residual berputaran wajar atau normal sesuai dengan asas pemetikan ketetapan dalam uji normalitas yang dimana apabila skor sig  $> 0,05$  bahwa skor residual berputar secara normal atau dalam batas wajar, dan sebaliknya apabila skor sig  $< 0,05$  bahwa skor residual tak berputar normal. Untuk selanjutnya yaitu uji normalitas berdasarkan P-Plot, dikatakan berdistribusi normal dengan asumsi bahwa jika titik-titik grafik berada disekeliling baris diagonalnya serta mengikuti haluan garis diagonalnya, bahwa keterangan yang digunakan terdistribusikan secara normal. kurva normalitas probability plot dengan menggunakan uji normalitas :



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot**

Berdasarkan pada temuan uji normalitas dengan P-Plot dalam gambar IV.1 maka disimpulkan keterangan pada penelitiannya berputar secara normal disebabkan titik – titiknya berada disekeliling area garis diagonalnya serta mengikuti haluan arah garis diagonalnya. Selain dengan melihat temuan uji normalitas berlandaskan P-Plot bisa dilihat juga berdasarkan histogram yaitu dengan dasar pengambilan keputusannya ketika histogram hampir menyerupai genta (lonceng) dan titik variance berada di dalam garis diagonalnya, bahwa model regresi dianggap melengkapi dugaan normalitas yang artinya layak untuk dipakai pada penelitian.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |   |      |                         |     |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|-----|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |     |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      | Tolerance               | VIF |

|                                         |                |            |       |      |           |          |      |       |
|-----------------------------------------|----------------|------------|-------|------|-----------|----------|------|-------|
| 1                                       | (Constant)     | 10.05<br>3 | 2.921 |      | 3.44<br>2 | .00<br>1 |      |       |
|                                         | Disiplin Kerja | .220       | .152  | .232 | 1.44<br>5 | .15<br>5 | .633 | 1.579 |
|                                         | Motivasi Kerja | .304       | .161  | .304 | 1.88<br>9 | .06<br>5 | .633 | 1.579 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                |            |       |      |           |          |      |       |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas yang bisa dipandang dalam tabel IV.26 maka disimpulkan bahwa nilai tolerance > 0,10 yaitu sebesar 0,633 dari masing-masing variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) sedangkan untuk nilai VIF < 10,00 yaitu sebesar 1,579 < 10,00 dari tiap variabel independen X1 dan X2 (disiplin kerja dan motivasi kerja), bahwa hasil uji ini bisa diinterpretasikan maka dari semua variabel bebas menunjukkan bahwa skor tolerance > 0,10 serta untuk skor VIF < 10,00 model regresi tak terlaksana gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

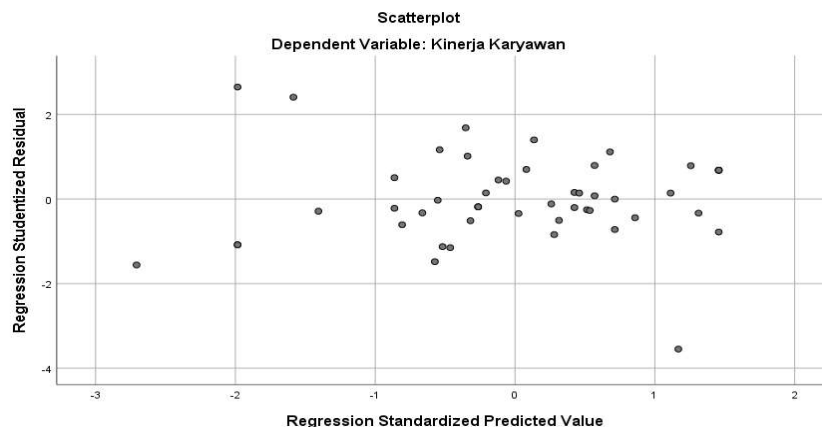
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup>                   |                |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                                       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                                             |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                                           | (Constant)     | 4.197                       | 2.552      |                           | 1.644  | .107 |
|                                             | Disiplin Kerja | -.161                       | .133       | -.216                     | -1.210 | .232 |
|                                             | Motivasi Kerja | -.018                       | .140       | -.023                     | -.128  | .899 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan     |                |                             |            |                           |        |      |
| Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) |                |                             |            |                           |        |      |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel IV.24 tersebut nilai signifikan Variabel disiplin kerja dan Motivasi Kerja masing-masing 0,232 dan 0,899 > 0,05 artinya variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, bahwa atas ini bisa disimpulkan bahwa tak terlaksana gejala heteroskedastisitas atas model regresi yang dipakai dalam penelitian, karena itu maka dapat dilakukan analisis selanjutnya

Selain menggunakan uji glejser, pengujian heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji scatterplot dengan melihat pola gambar pada scatterplot melalui dugaan jika titik-titiknya data menyebar diarea atas serta dibawah, dan tak mengumpul cuma dibagian atas maupun dibagian bawah juga atau jika terjadi penebaran pola yang membentuk suatu pola menyempit atau menggumpal maka itu dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot***

Pada temuan uji menggunakan scatterplot yang terlampir dalam gambar maka dapat ditarik kesimpulan dengan analisis maka titik-titiknya menyebar diatas serta dibawah lalu titik-titik data tak hanya mengumpulkan disatu tempat serta titik-titik tak membentuk pola baik ini secara menyempit atau menggupal tetapi titik-titik pola pada penelitiannya tak berpola, oleh sebab itu hasil menganalisis tersebut dikesimpulkan maka tak terlaksana masalah-masalah heteroskedastisitas dalam keterangan data penelitian.

**Uji T****Tabel 6. Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 10.053                      | 1.198      |                           | 8.395 | .000 |
|                           | Disiplin Kerja | .220                        | .062       | .387                      | 3.524 | .001 |
|                           | Motivasi Kerja | .304                        | .066       | .506                      | 4.608 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan temuan uji dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai Variabel X1 terhadap Y Nilai sign, 0,001 < 0,05 t hitung > t table 3,524 > 2,011 t, Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai skor t hitung besarnya 3.524 dan skor t tabel besarnya 2,011 sedangkan skor signifikan untuk disiplin kerja besarnya 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan maka variabel disiplin kerja (X1) berdampak signifikan akan kinerja karyawan (Y) dalam karyawan PT Fuji Seat Indonesia. Dengan begitu hipotesis 1 maka (Ha1) “Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia” diterima.

H2 = Diduga Terdapat Pengaruh motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Fuji Seat Indonesia

Berdasarkan temuan uji dalam tabel Pada Variabel X2 terhadap Y Nilai sign 0,000 < 0,05 t hitung > t table 4,608 > 2,011 t, maka motivasi kerja (X2) memiliki skor t hitung besarnya 4,608 serta skor t table besarnya 2,011 sedangkan skor signifikan untuk motivasi kerja besarnya 0,000 < 0,05. dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT Fuji Seat Indonesia. Dengan begitu hipotesis 2 (Ha2) yang menyatakan. (Ha2) “Diduga terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.” Diterima.

**Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F Variabel Penelitian**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 113.319        | 2  | 56.660      | 42.092 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 63.266         | 47 | 1.346       |        |                   |
|                    | Total      | 176.585        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel, diketahui bahwa nilai sign 0,000 < 0,05, Nilai f hitung > nilai f tabel, 42,092 > 3,19 sehingga Ho ditolak serta Ha diterima, sesuai dengan kriteria pengujian dengan dasar pengambilan keputusan yang dimana bila F hitung > F tabel ( $\alpha = 0,05$ ), bahwa H0 ditolak serta Ha diterima begitupun sebaliknya apabila F hitung < F tabel ( $\alpha = 0,05$ ), bahwa Ho diterima serta Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan maka variabel Disiplin kerja serta Motivasi kerja secara berbarengan berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.

**Uji Koefisien Determinasi Parsial****Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup>               |                |                             |            |                           |       |      |              |         |      |
|-----------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| Model                                   |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Correlations |         |      |
|                                         |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1                                       | (Constant)     | 9.683                       | 1.218      |                           | 7.953 | .000 |              |         |      |
|                                         | Disiplin Kerja | .215                        | .063       | .368                      | 3.388 | .001 | .688         | .443    | .293 |
|                                         | Motivasi Kerja | .326                        | .067       | .528                      | 4.864 | .000 | .751         | .579    | .420 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                |                             |            |                           |       |      |              |         |      |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

hasil uji koefisien determinasi parsial dapat di hitung dengan cara mengalikan angka pada kolom Beta dan kolom Zero-order sehingga akan diperoleh hasil bahwasannya variabel independen (X1 dan X2) dapat menjeaskan varibel dependen (Y) secara baik.

**Tabel 9. Hasil Hitung Koefisien Determinasi Parsial Variabel Penelitian**

| Variabel            | Unstandardized Coefficients Beta x Correlations Zero-orde | Jumlah         | Persentase (%)  |
|---------------------|-----------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,368 x 0,688                                             | 0,25318        | 25,318 %        |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,528 x 0,751                                             | 0,39652        | 39,652 %        |
| <b>Total</b>        |                                                           | <b>0,64970</b> | <b>64,970 %</b> |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

hasil jumlah nilai variabel X2 = 0,39652 > jumlah nilai variabel X1 = 0,25318 sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas (independent variable) Motivasi kerja (X2) dalam diyakini memiliki kemampuan yang lebih besar secara parsial atau terpisah dalam menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) lebih mampu menjelaskan variabel terikat (dependent variable) Kinerja Karyawan (Y) secara individual dalam model regresi.

**Uji Koefisien Determinasi Simultan****Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Variabel Penelitian**

| Model Summary                                             |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                         | .806 <sup>a</sup> | .649     | .634              | 1.180                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut yang sudah diolah maka skor koefisien R square yang dihasilkan besarnya 0,649 atau 64,9% , dan dapat diartikan tingkat koefisien determinasi dikatakan moderat karena > 0,33 dan < 0,67 sehingga penelitian ini ada pada tingkatan dalam kategori moderat. Namun sisanya 35,1% dipengaruhi dari unsur-unsur ataupun faktor lainnya yang tak teliti pada penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT fuji seat Indonesia**

Mengenai bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan terbukti pada penelitian. Temuan yang diperoleh peneliti konsisten melalui temuan penelitian yang dilaksanakan (Christian & Kurniawan, 2021), Bahwa disiplin kerja berdampak baik serta signifikan atas kinerja karyawan, dapat dikonstruksikan oleh praktik organisasi yang menjalankan disiplin kerja, bahwa sangat penting akan perusahaan guna menerapkan skema serta wujud yang dapat menumbuhkan kehidupan pegawai, namun temuan yang ditunjukkan tersebut, penelitiannya juga didukung oleh penelitian (Agustriani et al., 2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT fuji seat Indonesia**

Dengan dampaknya motivasi kerja atas kinerja karyawan pada hipotesis kedua memastikan faktor motivasi kerja memiliki dampak yang baik atas kinerja karyawan yang bermakna tiap-tiap pertumbuhan satu-satuannya faktor motivasi kerja bahwa mempengaruhi kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa semakin besar motivasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan bahwa makin besarnya kinerja karyawan itu. Temuan yang diraih dari peneliti selaras melalui temuan penelitian yang dilaksanakan (Jimmy Wijaya, 2023) Dari berbagai pengujian yang telah dilakukan peneliti, didapat dari Uji T menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerjanya yang tinggi maka ia mempunyai kinerja kerjanya yang baik, asumsi ini sesuai dengan penelitian (Agustriani et al., 2022), Pada variabel motivasi kerja sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan aspek motivasi kepada karyawannya, dikarenakan sebagian besar karyawan merasa belum puas terhadap motivasi yang diterima. Pemberian motivasi sebaiknya didasarkan pada kinerja karyawan sehingga karyawan yang berkinerja baik akan memperoleh penghargaan dan pengakuan yang baik.

### **Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT fuji seat Indonesia**

Temuan pengujian dugaan (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christian & Kurniawan, 2021) Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan yang memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik secara bersama sama maka akan memberikan dampak positif yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada temuan yang dilakukan (Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, 2023) pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawannya

## **5.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Majukan Ekonomi Finance Indonesia maka kesimpulan yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Fuji Seat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , serta nilai t hitung sebesar 3,524 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,011.
2. Motivasi kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Fuji Seat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai t hitung sebesar 4,608 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,011.
3. Dari hasil uji simultan (uji F), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan sebesar 42,092 terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Fuji Seat Indonesia.
4. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) yang diperoleh dari pengujian hipotesis adalah 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan memiliki hubungan sebesar 64,9% dengan variabel independen, seperti Disiplin kerja dan Motivasi Kerja. Sisanya, sebesar 35,1%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkup penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dari penelitian ini, kami dapat memberikan saran kepada pihak-pihak tertentu sebagai berikut:

1. Bagi para pembaca, diharapkan dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini untuk memperkuat pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memahami korelasi antara kedua faktor ini, pembaca dapat mengidentifikasi strategi atau praktik terbaik yang diterapkan dalam lingkungan kerja mereka sendiri untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja secara efektif.
2. Bagi Perusahaan, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai landasan strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Arianto, dwi agung nugroho, & Setiyowati, nur indah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Heri Retnawati. (2022). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Hermawati, Renny, S. (2020). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jimmy Wijaya. (2023). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Komunikasi , Budaya Organisasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap. 3(1).
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2020). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting : Exhibition Industry 2020. *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan Mice*, 10(1), 142–152.
- Mardianti, E. (2021). Konsep desain penelitian. *EJournal Administrasi Bisnis*, 9–25.
- Muliawati, T., & AGUS, F. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(3), 606–619.

- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Nasution, I., Zulhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Nurhidayah, S. (2020). No Title. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Priadana, M. (2022). *15.1100.005 Bab 3*. 38–48.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Riyanto & Hatmawan. (2020). *METODE RISET PENELITIAN KUANTITATIF PENELITIAN DI BIDANG MANAJEMEN, TEKNIK, PENDIDIKAN DAN EKSPERIMEN*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1)