

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK KOTA KUPANG

The Effect Of Work Discipline and Work Motivation On Employee Performance At PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang City

Irma Mbati Mbana^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Antonius Y. W. Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

⁴⁾Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)}irmabana@gmail.com, ^{b)}rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,
^{c)}clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)}antoniustimuneno@unwira.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ni bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus slovin diperoleh 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 24. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan f dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa varisbel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat, sehingga setiap perusahaan harus mampu mempertahankan usahanya. Peranan penting didalam perusahaan dalam menjalankan kelangsungan hidupnya yakni terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Hillebrandt *et al.*, 2017 dikutip oleh (Malau, 2020) menyebutkan bahwa yang menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat perusahaan telah berada dijalur yang benar. Dalam penerapan sumber daya manusia dan peraturan perusahaan yang efektif, diperlukan kekuatan yang melekat pada setiap individu yang dibentuk oleh sifat dan karakter. Sebuah perusahaan harus siap berkompetensi serta memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Oleh larena itu

upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil individu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan untuk suatu kurun waktu tertentu. (Prabu, 2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi efektivitas dan efisiensi, wewenang, inisiatif dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Menurut (Hasibuan, 2013) kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kunci mewujudkan tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik sebagai kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Jika seluruh lingkungan kerja disiplin maka seorang pegawai akan disiplin, namun jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang karyawan tidak akan disiplin, oleh karena itu sangat disayangkan bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para karyawan. Sedangkan pendapat lain juga diungkapkan oleh (Sutrisno, 2013) mengatakan disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Selain disiplin kerja yang baik, pegawai juga harus mempunyai motivasi kerja agar dapat mencapai tujuan dalam organisasi. Motivasi berasal dari *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi dalam diri pegawai memegang peranan penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu pegawai akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Pemimpin harus memotivasi bawahannya karena ada dimensi mengenai pembagian kerja agar dapat mengerjakannya dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau

bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan hasil observasi di pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kupang terkait kinerja karyawan dilihat dari penjualan perusahaan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah.

Tabel 1.
Laporan Penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kupang

Tahun	Target	Penjualan	Persentase Pencapaian (%)
2019	109,358,989,091	108,337,727,325	99,1%
2020	95,310,374,126	66,860,124,419	70,1%
2021	61,846,755,151	60,392,881,587	100,9%
2022	85,934,549,139	91,421,741,592	106,4%
2023	115,978,833,290	87,375,194,900	75,3%

Sumber: PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat adanya fluktuasi penjualan pada perusahaan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang setiap tahunnya. Hal dikarenakan pada tahun 2019-2021 terjadi pandemi Covid-19 sehingga mengakibatkan penjualan tidak memenuhi target perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Desy V. Omawale sebagai SPV. SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang pada tanggal 15 Agustus 2023 mengatakan bahwa terjadi fluktuasi kinerja karyawan yang dilihat pada laporan penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kupang pada tahun 2019-2023 hal ini diakibatkan karena adanya pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau pemberian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Namun pada kenyataannya banyak organisasi yang kekurangan atau bahkan jarang memiliki informasi mengenai kinerja organisasinya. Kinerja adalah hasil fungsi/aktivitas kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan (Rivai & Basri, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Wirawan, 2010) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator, yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

Disiplin Kerja

Simamora, (2004) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Basri, 2005). Sedangkan Hasibuan (2008) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2013) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin yang tinggi dan tercermin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitasnya dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sebagai sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.

Motivasi Kerja

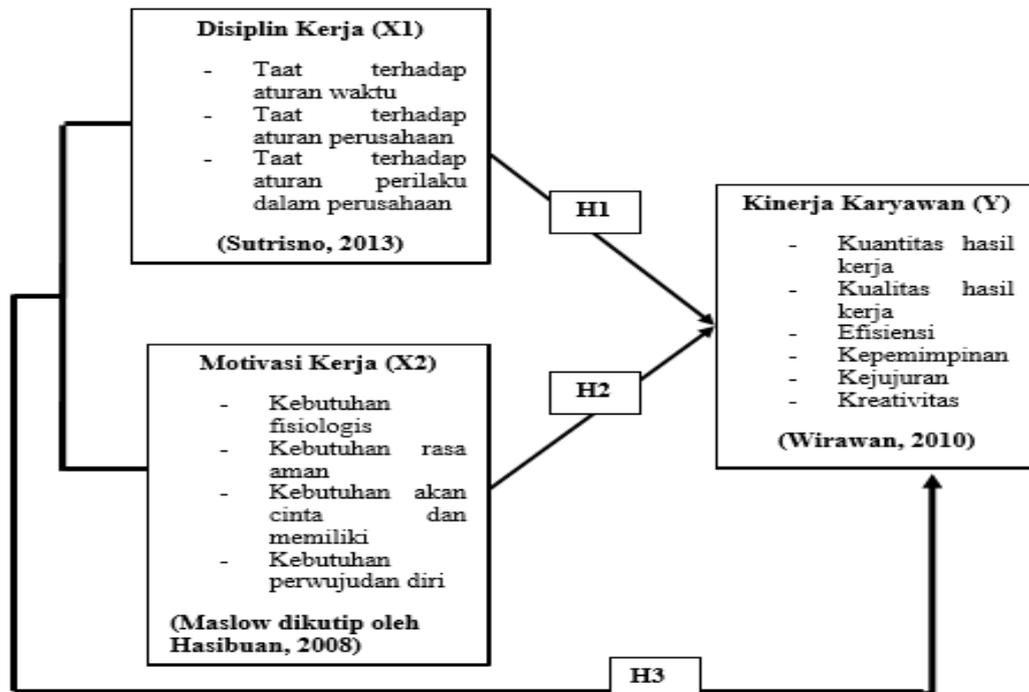
M. S. P. Hasibuan, (2016) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Bangun (2012) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Indikator untuk menentukan tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip (M.S.P. Hasibuan, 2008) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Budiana, (2018) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan akan menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitasnya dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi dari dalam diri maupun dari luar diri

seseorang. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan karena akan menentukan sejauh mana kinerja seseorang dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja dari karyawan begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja kerja karyawan akan semakin rendah.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
- H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sinaga *et al.*, 2020). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen (variabel bebas/yang mempengaruhi) dan satu variabel dependen (variabel terikat/variabel dipengaruhi). Jenis data dalam penelitian ini meliputi data

kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana kedua hasil uji tersebut menunjukkan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien maka item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item yang digunakan tidak *valid* dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,836	> 0,312	Valid
	2	0,780	> 0,312	Valid
	3	0,871	> 0,312	Valid
	4	0,752	> 0,312	Valid
	5	0,797	> 0,312	Valid
	6	0,793	> 0,312	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,711	> 0,312	Valid
	2	0,822	> 0,312	Valid
	3	0,731	> 0,312	Valid
	4	0,713	> 0,312	Valid
	5	0,630	> 0,312	Valid
	6	0,452	> 0,312	Valid
	7	0,553	> 0,312	Valid
	8	0,625	> 0,312	Valid
	9	0,703	> 0,312	Valid
	10	0,678	> 0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,715	> 0,312	Valid
	2	0,720	> 0,312	Valid
	3	0,770	> 0,312	Valid
	4	0,664	> 0,312	Valid
	5	0,667	> 0,312	Valid
	6	0,718	> 0,312	Valid
	7	0,713	> 0,312	Valid
	8	0,692	> 0,312	Valid

	9	0,617	> 0,312	Valid
	10	0,685	> 0,312	Valid
	11	0,792	> 0,312	Valid
	12	0,712	> 0,312	Valid

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi pearson lebih besar dari 0,312. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan dinyatakan VALID.

Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau instrumen tidak saja melewati uji validitas tetapi juga harus melalui uji reliabilitas. Reliabilitas alat ukur berbicara mengenai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya karena reliabelnya (Yusup, 2018).

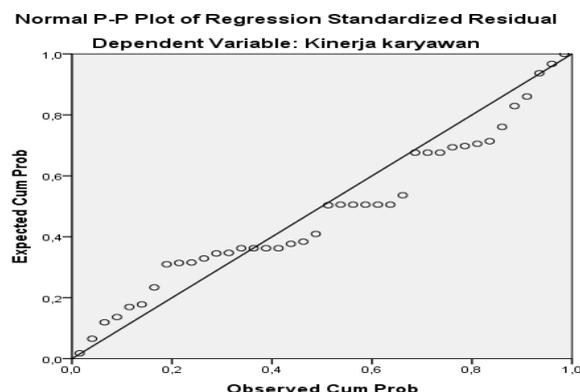
Tabel 3.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronboach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,891	$\geq 0,7$	RELIABEL
X2	0,854	$\geq 0,7$	RELIABEL
Y	0,907	$\geq 0,7$	RELIABEL

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,891, angka *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,854, angka *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,907, angka-angka ini lebih besar dari nilai minimum *Cronbach's Alpha* 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016).

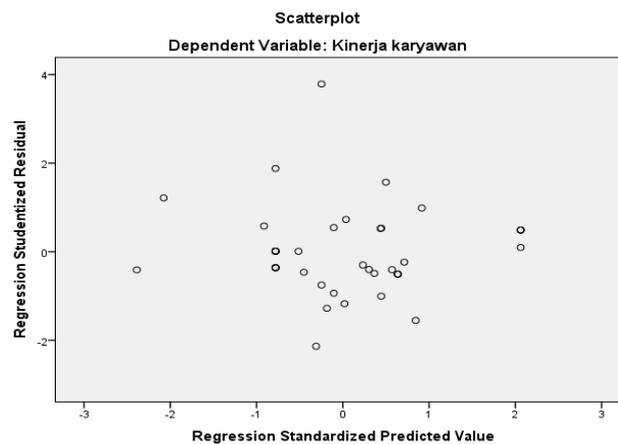


Gambar 2.
 Hasil Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamatan lainnya (Ghozali, 2016).



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi jika ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2016).

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,811	5,340		,901	,373		
Disiplin kerja	,506	,170	,316	2,971	,005	,788	1,270
Motivasi kerja	,775	,132	,623	5,854	,000	,788	1,270

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui nilai VIF dari variabel disiplin kerja sebesar $1,270 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,788 > 0,1$, dan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar $1,270 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,788 > 0,1$. Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen mempunyai hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen bertambah atau berkurang. Data yang di gunakan biasanya berskala rasio atau interval (Priyatno 2009).

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,811	5,340		,901	,373
	Disiplin kerja	,506	,170	,316	2,971	,005
	Motivasi kerja	,775	,132	,623	5,854	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,811 + .506 X_1 + .775 X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 4,811 yang artinya apabila disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,811 poin
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,506$ artinya apabila disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,506 poin
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,775$ artinya apabila motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja (X_1) tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,775 poin.

Uji t (Parsial)

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

H_a : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

- 2) Menentukan t_{hitung} dan signifikan

Dari tabel 5. diperoleh output t_{hitung} variabel X_2 sebesar 2,971 dengan signifikan (ρ value) sebesar 0,005

- 3) Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 40 - 2 = 38$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t_{tabel} 2,024 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

- 4) Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikan dengan alpha. Nilai t_{hitung} (2,971) $>$ t_{tabel} (2,024) dan signifikan (0,005) $<$ alpha ($\alpha = 0,05$), atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < \alpha$
 - 6) Kesimpulan
Karena t_{hitung} (2,971) $>$ t_{tabel} (2,024) dan signifikansi (0,005) $<$ alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan H_2
Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
- 1) Menentukan hipotesis statistik
 H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
 H_a : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
 - 2) Menentukan t_{hitung} dan signifikan
Dari tabel 5. diperoleh output t_{hitung} variabel X_2 sebesar 5854 dengan signifikan (ρ value) sebesar 0,000
 - 3) Menentukan t_{tabel}
Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 40 - 2 = 38$ pada tingkat alpha (α) = 5%. Pengujian 2 sisi maka diperoleh t_{tabel} 2,024 (dapat dilihat pada tabel distribusi t).
 - 4) Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikan dengan alpha.
Nilai t_{hitung} (5,854) $>$ t_{tabel} (2,024) dan signifikan (0,000) $<$ alpha ($\alpha = 0,05$), atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < \alpha$
 - 6) Kesimpulan
Karena t_{hitung} (5,854) $>$ t_{tabel} (2,024) dan signifikansi (0,000) $<$ alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 6.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561,871	2	280,935	37,539	,000 ^b
	Residual	276,904	37	7,484		
	Total	838,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Berdasarkan tabel 6. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

H_a : Disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

2. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Dari tabel ANOVA (tabel 6.) diperoleh F_{hitung} sebesar 37,539 dan nilai signifikan sebesar 0,000

3. Menentukan F_{tabel}

Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_2 = n-k-1 = 40-2-1 = 37$, pada tingkat alpha α sebesar 0,05 dan $df_1 = 3-1 = 2$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3,25$ (dapat dilihat pada tabel distribusi F).

4. Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $>$ alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

$F_{hitung} (37,539) > F_{tabel} (3,25)$ dan signifikansi (0,000) $<$ alpha (0,05)

6. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} (37,539) > F_{tabel} (3,25)$, dan signifikansi (0,000) $<$ alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

Koefisien Determinasi R^2

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,670	,652	2,73567

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R_2) sebesar 0,652 berarti nilai koefisien determinasi adalah 65,2 %, artinya bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2 %, sedangkan sisanya sebesar 34,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan Adjusted R Square sebesar 0,652 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh disiplin kerja (X^1), variabel motivasi kerja (X^2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan capaian yang berada pada kategori penilaian yang sama yakni sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.
4. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

1. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
Diharapkan pimpinan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang tetap mempertahankan tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budiana, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dayung Mas Lestari Bandung*. Universitas Widyatama.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kaise sAmbilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. R. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Intensif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate*. Universitas Sumatera Utara.
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam. Batam.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Priyatno. (2009). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. gava media.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FE. UI.
- Sinaga, I. M., Lubis, A., & Prayudi, A. (2020). Pengaruh Internet Financial Reporting (Ifir) Dan Tingkat Pengungkapan Informasi Website Terhadap Frekuensi Perdagangan Saham Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan 4. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1 (1), 25040.
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. 7 (1), 17-23