

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry

DEWI<sup>1</sup>; HARDI<sup>2</sup>; IDEL WALDELMI<sup>3\*</sup>)

Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso KM 08 Papua Barat Telp. (0962) 52581  
E-mail : idelwaldelmi@unilak.ac.id

Submit: 25 Februari 2022

Review: 20 Maret 2022

Publish: 26 Maret 2022

\*) Korespondensi

**Abstract:** Business companies engaged in manufacture must be able to compete fiercely in marketing their products. The employee performance factors are important points that had to be considered by the company. Employee performance is measured by work quality, quantity, accuracy, effectiveness, independence, and commitment to work. Employee performance is closely related to work motivation and discipline, so to produce good performance requires motivation and work discipline. The type of data used in this research is quantitative data. Data mining is carried out by distributing questionnaires, field observations, and collecting documents or archives. The population in this study were 1460 employees of PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry. The research sample was 314 respondents who were calculated using Slovin's formula. The sampling technique used is random sampling. From the results of this study, it can be concluded that, 1) work of motivation affects the performance of the employees of PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry; 2) work discipline affects the performance of the employees of PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry; 3) motivation and work discipline simultaneously influence the performance of employees of PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance*

Kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh peningkatan kerja karyawan. Hal tersebut menjadi bagian penting dalam persaingan bisnis. Perusahaan dengan kualitas hasil kerja yang baik memiliki kemungkinan bertahan dalam persaingan bisnis lebih baik. Kualitas kinerja yang dimiliki pekerja menjadi faktor penentu utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga permasalahan peningkatan kerja dianggap menjadi masalah yang cukup serius dalam manajemen perusahaan.

Semakin besar perusahaan, persaingan bisnisnya juga semakin besar. Selain itu juga memiliki manajemen yang lebih kompleks. PT. Arara Abadi merupakan perusahaan merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang harus memiliki manajemen yang baik. Perusahaan tersebut adalah yang perusahaan yang bergerak di bidang usaha hutan tanaman industri yang didirikan tanggal 09 Agustus 1974 yang berada di Pinang Sebatan, Kecamatan Tualang,

Kabupaten Siak, Riau. Berdasarkan SK Menteri Kehutanan No. 734/kpts/-11/1996 tanggal 25 Nopember 1996, area konsesi PT. Arara Abadi Sinarmas – Forestry kurang lebih seluas 299.975 ha. PT. Arara Abadi merupakan bagian dari salah satu perusahaan besar di Indonesia, yaitu Sinarmas Group. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini adalah potongan kayu (*chip wood*). *Chip wood* ini selanjutnya akan dikirim ke perusahaan cabang yang dimiliki oleh Sinarmas Group.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan peningkatan yang lebih baik dari kinerja karyawannya. Palsalnya pencapaian visi dan misi perusahaan akan mudah tercapai apabila kinerja karyawan di perusahaan tersebut baik. Selain itu, untuk menghadapi persaingan global, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Data kinerja karyawan PT. Arara Abadi tahun 2015 hingga 2019 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT

Arara Abadi mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil. Angka pencapaian kinerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2015, yaitu persentase pencapaian target hanya 92,8%. Sedangkan kinerja karyawan paling bagus terjadi pada tahun 2016, pencapaian target mencapai 96,6%.

Penurunan kinerja yang terjadi sebagaimana pada PT. Arara Abadi bisa terjadi karena beberapa hal, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya keinginan karyawan mencapai prestasi kerja yang lebih baik, kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, dan kurangnya motivasi kerja. Hal-hal tersebut dapat menjadi pemicu penurunan kinerja karyawan. Namun, perusahaan juga bisa mengusahakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, terutama melalui pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja yang baik.

Motivasi diperlukan untuk merawat hubungan antar perusahaan dan karyawan. Pemberian rangsangan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi kerja. Motivasi atau dorongan tersebut di antaranya yaitu adanya pemberian *reward*, promosi kerja, atau yang lainnya. Purnomo dkk (2017: 29) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat satu sama lain antara motivasi dan kinerja. Jika melihat fakta di lapangan bahwa produktifitas kerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan secara terus menerus membuat peneliti berasumsi bahwa kenaikan dan penurunan tersebut dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi dari perusahaan yang tidak tentu juga.

Keterkaitan antara kinerja dengan motivasi kerja telah dilakukan beberapa penelitian sebelumnya, di antaranya yaitu Ayer (2016), Sahanggamu dan Mandey (2015), dan Ekhsan (2019), dimana hasil ketiga penelitian tersebut hasil penelitiannya menunjukkan kesamaan, yaitu motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan keadaan dimana orang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan

aturan yang ditetapkan perusahaan. Berikut data absensi karyawan PT Arara Abadi tahun 2015 hingga 2019 menunjukkan bahwa absensi karyawan terbesar dikarenakan cuti. Cuti tertinggi pada tahun 2015 yaitu karyawan mengambil cuti sebanyak 17.607 hari dari total keseluruhan 1496 karyawan. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan dari tahun ke tahun tidak stabil, terjadi kenaikan dan penurunan setiap tahunnya.

Menurut Setiawan dan Waridin dalam Tampubolon (2018: 90) disiplin kerja adalah keadaan ideal dalam upaya optimalisasi kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan. Perusahaan dapat mengusahakan penerapan disiplin kerja yang baik yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, terutama terkait pembagian kerja atau *job desk* yang jelas mulai dari atasan hingga pegawai yang paling bawah. Kerancuan dalam pembagian kerja akan menghambat terselesaikannya pekerjaan karena biasanya saling melemparkan pekerjaan. Apabila pembagian kerja jelas, maka orang akan tahu dan sadar apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Hal-hal di atas bisa menjadi alasan mengapa disiplin kerja karyawan penting ditumbuhkan kembangkan dalam lingkungan kerja. Kesesuaian kerja dengan aturan dan efisiensi waktu menjadi pertimbangan terbesar. Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan menunjukkan komitmen dan kualitas kerja antar karyawan. Menanggapi masalah disiplin kerja, Setiawan dan Waridin dalam Tampubolon (2018: 90) menyebutkan bahwa faktor mendorong kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja yang baik.

Jika diamati berdasarkan data, data produktifitas dan absensi sama-sama menunjukkan angka yang tidak stabil. Jika diamati secara mendalam, setiap kenaikan dan penurunan absensi karyawan berbanding terbalik dengan kenaikan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Nilai produktifitas kerja mengalami

penurunan setiap absensi karyawan naik jumlahnya. Begitu juga setiap absensi karyawan menurun, produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Hal ini membuat peneliti berasumsi bahwa hal tersebut memiliki keterkaitan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menarik apabila dilakukan penelitian lebih lanjut terkait “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.”

## METODE

### Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry yang berjumlah 1.460 orang yang belakangan mengalami penurunan kinerja sehingga pencapaian target perusahaan mengalami penurunan yang mengakibatkan pendapatan perusahaan mengalami penurunan.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry yaitu berjumlah 1.460 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah data perwakilan dari jumlah populasi yang diteliti yang diyakini reliable. Metode dalam penentuan jumlah sampel yang reliable adalah menggunakan rumus Slovin yaitu:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{1460}{1 + 1460(0,05)^2} = \frac{1460}{4,65} = 314$$

Keterangan:

N = Total Populasi

e = Nilai maksimal yang ditolerir dalam sampel (0.05)

n = Total Sampel

Hasil dari perhitungan rumus slovin tersebut di atas adalah 314 orang karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas

Forestry, artinya sampel yang reliable untuk adalah 314 orang.

#### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian menggunakan teknik system random sampling, artinya tanpa memilih secara detail terkait status, jabatan, jenis kelamin, usia, agama dan sebagainya atau ditentukan dari 314 orang sampel tersebut.

## Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Adalah semua hal yang dianggap memiliki sifat bisa memberikan suatu gambaran kondisi permasalahan. Pada penelitian ini data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis, seperti arsip perusahaan, koran, majalah, serta website yang memuat informasi seputar PT. Arara Abadi Sinarmas – Forestry. Untuk data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner penelitian.

### 2. Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sehingga sumber data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data kuantitatif merupakan sumber data yang variabel penelitiannya direpresentasikan menjadi bentuk angka. Adapun jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Penelitian asosiatif dimaksudkan agar

## Teknik Dalam Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi merupakan tahap awal dimana pihak peneliti harus mengetahui kondisi berupa lokasi penelitian, prosesnya bagaimana, untuk menentukan tahapan selanjutnya. Observasi dilakukan

### 2. Angket

Pada melaksanakan teknik ini, peneliti akan menyebarkan angket kepada karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry sebagai sampel

untuk dijawab dalam beberapa waktu tertentu, kemudian direkap dan diperiksa kelengkapannya yang nantinya akan dilakukan pengukuran dengan skala likert.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan oleh penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui profil, latar belakang serta kinerja PT Arara Abadi Sinarmas Forestry.

## Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian terdiri dari 2 variabel bebas (independent) dan 1 terikat (dependen)

- a. Kinerja karyawan akan menjadi dependen variabel atau variabel terikat.
- b. Motivasi dan disiplin kerja akan menjadi independent variabel atau variabel bebas.

### 2. Definisi Operasional Variabel

Berikut di bawah ini adalah definisi dari variabel yaitu:

#### a. Kinerja Karyawan

Kinerja secara individual menurut Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015: 49) adalah sebagai berikut.

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Kemandirian
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Komitmen organisasi
- 6) Efektivitas

#### b. Motivasi

Hipotesis Maslow dalam Robbins (2015: 128) terkait motivasi menyebutkan bahwa terdapat 5 jenjang kebutuhan dalam diri seseorang, yaitu.

- 1) Fisiologis
- 2) Sosial
- 3) Keamanan
- 4) Aktualisasi diri.
- 5) Penghargaan

#### c. Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja yang bisa menjadi ukuran seberapa besar disiplin kerja karyawan, yaitu (Nurmansyah, 2014: 323).

- 1) Mematuhi peraturan perusahaan, karyawan harus mematuhi aturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, bertujuan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat menciptakan keteraturan dan ketertiban.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, karyawan harus menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk hal-hal produktif dan tidak membuang-buang waktu.
- 3) Melaksanakan pekerjaan sesuai standar, karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, jika tidak demikian bisa dikatakan tidak disiplin.
- 4) Tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan, karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan.
- 5) Tingkat absensi, karyawan tidak boleh meninggalkan pekerjaan, kecuali sakit atau berhalangan hadir sesuai yang telah ditetapkan dalam aturan perusahaan, karena akan mengganggu jalannya operasi perusahaan dan mengganggu pelayanan.

## HASIL

Regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan pada penelitian ini. Sebelum dilakukan analisis regresi linier

berganda, dilakukan beberapa prasyarat uji instrumen penelitian. Selanjutnya juga akan dilakukan uji asumsi klasik.

1. Uji Instrumen Penelitian

Dua uji instrumen penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji kelayakan pernyataan dalam angket yakni uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pada variabel motivasi kerja terdiri dari 5 item pernyataan, dimana 5 item pernyataan tersebut adalah valid. Variabel disiplin kerja terdiri dari 5 item pernyataan, dimana 5 item pernyataan tersebut adalah valid. Dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 item pernyataan, dimana 6 item pernyataan tersebut adalah valid. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan bisa digunakan pada penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *apha cornbach* variabel motivasi kerja yaitu 0,689. Hal itu berarti  $0,680 > 0,60$ , sehingga data penelitian adalah reliabel. Nilai *apha cornbach* variabel disiplin kerja yaitu 0,783. Hal itu berarti data penelitian reliabel karena  $0,783 > 0,60$ . Dan nilai *apha cornbach* variabel kinerja karyawan yaitu 0,698. Hal itu berarti data penelitian reliabel karena  $0,698 > 0,60$ .

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini merupakan uji prasyarat untuk melangkah ke tahap selanjutnya, yaitu analisis regresi berganda. Uji prasyaratnya yang dimaksud yaitu.

a. Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas dengan maksud untuk mendeteksi normal tidaknya distribusi data pada model regresi (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		314
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,36442293
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,033
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		1,008
Asymp. Sig. (2-tailed)		,261
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: data primer hasil penelitian diolah pada 2020

Nilai *Asymp. Sig.* sebesar pada tabel 3 adalah 0,261. Hal itu berarti nilai *Asymp. Sig.*  $0,261 > 0,05$ . Nilai sig. lebih besar dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menggunakan bantuan SPSS.20 pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Output Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,728	1,374
,728	1,374

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer hasil penelitian diolah pada 2020

Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,728 dan nilai VIF adalah 1,374, yang artinya nilai *tolerance*  $0,728 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,374 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan multikolinieritas tidak dialami oleh data penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) data penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas apabila memenuhi 3 syarat, yaitu titik-titik tersebar di bawah angka nol dan di atasnya, tidak

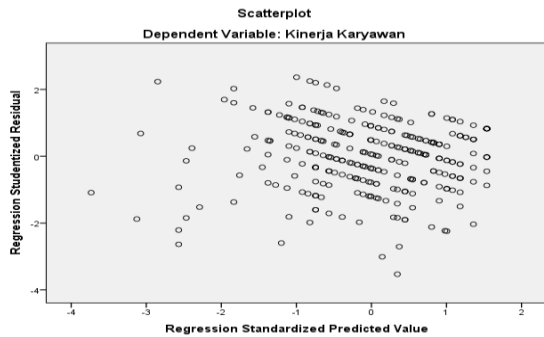
Tabel 1 Output Uji Normalitas



mengumpul pada satu tempat dan tidak membentuk pola tertentu.

**Gambar 1**

**Output Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**



Titik-titik pada gambar di atas tidak membentuk pola tertentu maupun berkumpul dalam satu tempat. Berdasarkan aturan uji heteroskedastisitas bisa diambil kesimpulan bahwa data tidak ada masalah heteroskedastisitas.

**3. Uji Regresi Linier Berganda**

Uji ini dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variable terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ) (Ghozali, 2018). Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan disimpulkan, yang selanjutnya dilaksanakan analisis data dengan cara regresi berganda.

**Tabel 2 Output Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11,718	1,338
1 Motivasi Kerja	,254	,064
Disiplin Kerja	,399	,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer hasil penelitian diolah pada 2020

$$Y = 11,718 + 0,254 X_1 + 0,399 X_2 + 0,05$$

Tabel 5 menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penelitian.

- Nilai konstanta sebesar 11,718, hal ini bisa diartikan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 11,718.
- Nilai koefisien sebesar 0,254, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap atau konstan, variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 25,4% apabila terjadi peningkatan 1% pada variabel motivasi.
- Nilai koefisien sebesar 0,399, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap atau konstan, variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 39,9% apabila terjadi peningkatan 1% pada variabel disiplin kerja.

**4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis penelitian dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Ada 3 hipotesis yang akan dibuktikan, yaitu:

- Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.
- Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.
- Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan 2 uji, yaitu uji t untuk uji parsial dan uji f untuk uji simultan.

- Uji t

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua.

**Motivasi**

$H_0$  : motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Forestry.

Ha : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Forestry.

**Disiplin**

H<sub>0</sub> : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Forestry.

Ha : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Forestry.

Tabel 3 : Output Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	8,759	,000
	Motivasi Kerja	4,000	,000
	Disiplin Kerja	6,366	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data primer hasil penelitian diolah pada 2020

Hasil uji t pada tabel di atas yaitu  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja adalah positif yaitu 4,000. Nilai  $t_{hitung}$  4,000 > 1,968  $t_{tabel}$  atau sig. 0,000 < 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan penolakan terhadap H<sub>0</sub> dan penerimaan terhadap H<sub>a</sub>, artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja adalah positif yaitu 6,366. Nilai  $t_{hitung}$  6,366 > 1,968  $t_{tabel}$  atau sig. 0,000 < 0,05. Hal itu berarti terjadi penolakan terhadap H<sub>0</sub> dan penerimaan terhadap H<sub>a</sub>, disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.

b. Uji F

Hipotesis ketiga pada penelitian ini akan diuji menggunakan uji f. Hasil uji f pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>0</sub> : ada pengaruh positif signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi - Forestry.

Ha : ada pengaruh positif signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi - Forestry.

Tabel 4 Output Uji F

ANOVA <sup>a</sup>			
Model	F	Sig.	
1	Regression	57,116	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

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

Sumber: data primer hasil penelitian diolah pada 2020

Nilai  $f_{hitung}$  positif yaitu 57,116. Nilai  $f_{hitung}$  57,116 > 3,025  $f_{tabel}$  atau nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal itu berarti terjadi penolakan terhadap H<sub>0</sub> dan penerimaan terhadap H<sub>a</sub>, disimpulkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry.

c. Koefisien Determinasi

Seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen dilakukan uji koefisien determinasi.

Tabel 5 Output Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 <sup>a</sup>	,269	,264	2,372

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

Sumber: data primer hasil penelitian diolah pada 2020

Nilai koefisien determinasi adalah 0,269. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 26,9%, 73,1% sisanya dijelaskan oleh faktor yang lain di luar itu.

## PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini akan di bagi menjadi 3 bagian. Hal itu sesuai dengan jumlah hipotesis penelitian, sehingga pembahasan akan secara spesifik memberikan jawaban terhadap setiap variabel penelitian.

### Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas - Forestry

Motivasi kerja pada suatu perusahaan berperan sangat penting, yaitu diharapkan dengan adanya motivasi karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan segala SDM yang ada dengan baik (Hasibuan, 2012: 92). Definisi tersebut dapat disimpulkan ada keterkaitan yang erat antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hipotesis atau dugaan sementara yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry. Untuk membuktikan benar tidaknya dugaan tersebut, dilakukan secara uji statistik. Hasil uji statistik (uji t) didapatkan nilai  $t_{hitung} 4,000 > 1,968 t_{tabel}$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal itu berarti terjadi penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_a$ , disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry, apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, sehingga hipotesis penelitian adalah benar.

### Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas - Forestry

Hipotesis atau dugaan sementara terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry. Untuk membuktikan benar tidaknya dugaan tersebut, dilakukan secara uji

statistik. Hasil uji statistik (uji t) didapatkan nilai  $t_{hitung} 6,366 > 1,968 t_{tabel}$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal itu berarti terjadi penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_a$ , disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry, apabila setiap disiplin kerja meningkat, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, sehingga hipotesis penelitian adalah benar.

### Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas - Forestry

Hipotesis atau dugaan sementara yaitu ada pengaruh positif signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas - Forestry. Untuk membuktikan benar tidaknya dugaan tersebut, dilakukan secara uji statistik. Hasil uji statistik (uji f) didapatkan nilai  $f_{hitung} 57,116 > 3,025 f_{tabel}$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal itu berarti terjadi penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_a$ , disimpulkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry, sehingga hipotesis penelitian adalah benar.

Kedua variabel tersebut menunjukkan angka signifikansi yang sama yaitu 0,05, namun apabila dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ , yang menunjukkan angka yang lebih besar pada variabel disiplin kerja  $6,366 > 4,000$  motivasi kerja, itu artinya variabel disiplin kerja lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Sinarmas - Forestry sebesar 26,9%, 73,1% sisanya dijelaskan oleh faktor yang lain di luar itu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Ayer dkk, Sahanggamu dan Mandey, serta Ekhsan yang juga menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin



kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Tahapan-tahapan pada penelitian ini telah dilalui, terutama penggalan data dan analisis data, sehingga penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry. Hal ini ditunjukkan dari uji statistik (uji t) yaitu  $t_{hitung} 4,000 > 1,968 t_{tabel}$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya memiliki pengaruh. Motivasi bisa berupa kebutuhan sehari-hari, keamanan dan kenyamanan bekerja, lingkungan kerja, penghargaan atas kinerja yang dilakukan hingga aktualisasi diri.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry. Hal ini ditunjukkan dari uji statistik (uji t) yaitu  $t_{hitung} 6,366 > 1,968 t_{tabel}$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh. Disiplin kerja dalam hal ini adalah menjalankan pekerjaan sesuai standar perusahaan, efektifitas waktu, mematuhi aturan, tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan, tingkat absensi.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas -Forestry. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $f_{hitung} 57,116 > 3,025 f_{tabel}$  atau sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal itu berarti terjadi penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_a$ , sehingga disimpulkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry adalah variabel disiplin kerja. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja PT. Arara Abadi yaitu 26,9%, sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ayer, Johannes Elizer, dkk, 2016, *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*, (Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, Vol. 12 No. 3A).
- Nurmansyah, 2014, *Audit Sumber Daya Manusia: Konsep Teori & Praktik*, (Pekanbaru: Unilak Press).
- Ekhsan, M., 2019, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13 No. 1).
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: BPFE Universitas Diponegoro).
- Purnomo, Chandra Andika Hadi, dkk, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*, (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 48 No. 1).
- Setiawan, Kiki Cahaya, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, (Psikis-Jurnal Psikologi Islam Vol. 1 No. 2).
- Tampubolon, Rikson Pandapotan, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar*, (JIM UPB Vol. 6 No. 1).