

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFINEON TECHNOLOGIES BATAM

*by* Suhardi Suhardi

---

FILE	2020_08_20_TRIANGLE_1_2_HOTNIDA_-_JURNAL.PDF (845.21K)		
TIME SUBMITTED	29-JAN-2021 09:48AM (UTC+0700)	WORD COUNT	4156
SUBMISSION ID	1496726224	CHARACTER COUNT	24979



2

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFINEON TECHNOLOGIES BATAM

2

Hotnida Silitonga<sup>1)</sup>, <sup>2)</sup>Suhardi

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Batam

silitongahotnida02@gmail.com<sup>1)</sup>

2

Received: 11 Juli 2020; Accepted: 10 Agustus 2020; Published: 20 Agustus 2020

### Abstract (Indonesia)

17

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisa dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Infineon Technologies Batam, baik sebagian maupun secara bersamaan. Dalam kajian ini, populasi 113 karyawan di PT. Infineon Technologies Batam dan seluruh penduduknya dicicipi, dengan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier yang berfungsi untuk menguji kebenaran dari hipotesis akhir yang diusulkan dalam studi ini. Pengujian hipotesis dilakukan oleh tes F dan T Test. Analisis data menggunakan statistik pemrosesan data yang versi 26. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Infineon Technologies Batam.

24

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

### Abstract (English)

The purpose of this study was to determine and analyze the impact of motivation and work discipline on employee performance at PT. Infineon Technologies Batam, both partially and simultaneously. In this study the population of 113 employees at PT. Infineon Technologies Batam and the entire population were sampled, with variables: motivation (X1), work discipline (X2), and employee performance (Y). The analytical method used is linear regression analysis that serves to test the truth of the final hypothesis proposed in this study. Hypothesis testing is done by the F test and T test. Data analysis uses data processing statistics that is version 26. This study shows that motivation has an influence on employee performance, work discipline has an influence on employee performance, and research shows that motivation and work discipline simultaneously have influence on employee performance at PT. Infineon Technologies Batam.

24

**Key words :** Employee Performance; Motivation; Work Discipline



## PENDAHULUAN

Tingkat persaingan bisnis dari waktu ke waktu semakin kompetitif. Untuk dapat bertahan di era globalisasi ini yang persaingannya semakin ketat itu memaksa perusahaan untuk menjadi yang terbaik dari yang baik. (Suhardi; Syaifullah, 2017). Di dunia industri manufacturing yang memasuki era manufacturing 4.0 persaingan antara perusahaan yang semakin ketat, maka dari itu sebaiknya perusahaan segera memperbaiki dan menata kembali manajemennya agar dapat bersaing di era *automation*.

Pelaku bisnis atau perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya seoptimal mungkin. Pada kondisi sekarang ini banyak sekali perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal ini sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu untuk mencapai keberhasilan manajemen harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi penuh dan menerapkan disiplin yang baik kepada karyawan. Bagaimana cara mengarahkan karyawan agar segala potensial sumber daya yang dimiliki pada dirinya itu secara kontinyu dapat dipergunakan, dia merasa terdorong untuk terus mau bekerja, demi mewujudkan tujuan yang akan dicapai perusahaan (Suhardi, 2018). Motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan adalah salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk menggapai kinerja yang tinggi. Seorang manajer harus memperhatikan apa yang menjadi harapan karyawan dan dorongan motivasi agar karyawan semakin terpacu untuk bekerja keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Wasiman 2018: 02).

PT Infineon Technologies Batam yang telah berdiri sejak tahun 1996 di kawasan Batamindo Industrial park dan merupakan industri yang bergerak di dibidang *Semiconductor automotife* yang memproduksi mulai dari bahan baku sampai dengan barang jadi dan mengirimkannya langsung ke *customer*. Beberapa fenomena yang terjadi di PT Infineon Technologies Batam yaitu kurangnya dukungan motivasi dari dalam perusahaan baik dari tingkat leader, supervisor bahkan sampai ke manajer. Kurang adilnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik seperti penilaian kinerja yang diberikan satu kali dalam satu tahun atau saat menemukan suatu *abnormality*. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan. Kurang ingin tau nya atasan tentang apa yang menjadi harapan atau motivasi dari setiap karyawannya. Selain itu ketika karyawan melakukan suatu kesalahan, karyawan tersebut akan diberikan sanksi langsung oleh atasan namun ketika karyawan tersebut menemukan suatu yang tidak normal atau yang biasa disebut dengan *abnormality* apresiasi yang diberikan dianggap kurang pantas atau memuaskan. Sehingga semangat karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti semakin menurun.



2

Selain motivasi permasalahan selanjutnya dalam perusahaan yaitu kurangnya tingkat disiplin dari karyawan, yaitu seperti masuk dan keluar dari perusahaan tidak tepat waktu, pada saat jam kerja tidak diperbolehkan membawa handphone ke area produksi tetapi karyawan sendiri masih menggunakannya tanpa sepengetahuan atasan, waktu jam break yang diberikan perusahaan tidak digunakan dengan baik sehingga masih banyak karyawan yang masih terlambat masuk ke area produksi. Masalah ini akan berdampak kepada karyawan yang sudah menaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Keterlambatan jam kerja karyawan kurang adanya perhatian khusus dari atasan dan kurang tegas dalam memberikan sanksi sehingga karyawan menjadi terbiasa untuk melakukan keterlambatan dalam kerja sehingga berdampak disiplin kerja yang kurang baik dan jangan harap kinerja karyawan akan meningkat. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan yang biasa disebut dengan *disciplin index* sebagai berikut.

**Tabel 1.** Disiplin Index PT. Infineon Technologies Batam 2019-2020 Area FOL.

Departement	Jumlah Karyawan	Persentase Disiplin Index(%)					
		Okt 2019	Nov 2019	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020
FOL PROD PDA	113	96.6	97.2	96.2	96.3	94.9	96.0
FOL PROD WB	156	94.8	96.7	96.5	95.1	94.2	96.0
FOL TECH PDA	45	92.4	92.3	90.6	91.9	91.4	91.2
FOL TECH WB	54	90.7	89.1	90.2	90.0	88.6	87.8
FOL UPE PDA	3	93.3	92.4	87.7	93.3	88.8	86.3
FOL UPE WB	9	96.8	98.5	93.8	95.7	94.0	95.1
Rata-rata		94.5	95.2	94.6	94.4	93.2	94.1

Sumber : OE PT. Infineon Technologies Batam

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata disiplin index pada Bulan Oktober 2019 adalah sebesar 94,5%, 95,2% pada Bulan November 2019, 94,6% pada bulan Desember 2019, 94,4% pada Bulan January 2020, 93,2% pada Bulan February 2020, dan 94,1% pada bulan Maret 2020. Hal ini menunjukkan bahwa *disciplin index* di FOL PROD PDA mengalami kenaikan dan penurunan dan bisa dikatakan belum stabil.

## KAJIAN TEORI

### Motivasi

Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendukung seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu, dengan asas manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka secara tidak langsung seseorang itu akan memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk menuntaskan pekerjaan yang diterimanya. Langgeng, (2016: 100) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang mengarahkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Triyanto (2016) dalam (Diana; Suhardi, 2019) motivasi ialah dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu dan energi untuk menyelesaikan



kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan Rajagukguk, (2018: 25) motivasi merupakan seluruh perasaan atau kehendak serta kemauan yang sangat mempengaruhi keinginan seseorang sehingga seseorang tersebut diarahkan untuk berperilaku dan bertindak.

Adapun Indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Arisanti, 2019: 104) yaitu :

1. Kebutuhan Fisikologis (*Physiological-Need*)

Kebutuhan fisikologis adalah kebutuhan paling mendasar serta kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup meliputi sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Jika kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka timbul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan social. Sebagai makhluk social, manusia tidak dapat mewujudkan kebutuhannya sendiri untuk dapat berinteraksi dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-Need*)

Kebutuhan penghargaan diri mencakup kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai oleh orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang berhubungan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk membuktikan kemampuan, dan potensi yang dimiliki oleh seseorang.

## Disiplin Kerja

Menurut Mariani, (2017: 3544) disiplin kerja adalah sebuah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Safrina, (2016) dalam (Maharani, 2020) Disiplin adalah hati nurani atau kehendak seseorang untuk mematuhi semua aturan yang berlaku seperti, mengetahui tugas dan tanggung jawab dan untuk perilaku dan tindakannya sesuai dengan aturan Lembaga tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut pandangan Nisyak, (2018: 06) disiplin kerja adalah sebagai alat penggerak karyawan. Supaya setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka harus diupayakan agar ada disiplin yang baik. Selanjutnya Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Bagaskara, (2018: 04) yaitu:

1. Tingkat Absensi atau Kehadiran

Perusahaan menetapkan berbagai peraturan bagi setiap karyawannya, tingkat absensi atau kehadiran adalah merupakan sebuah data yang menjelaskan tentang kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah





2

1. Kondisi ini bertujuan untuk menunjukkan kedisiplinan serta tanggungjawab karyawan kepada perusahaan.
2. **Ketaatan Terhadap Peraturan**  
Peraturan dasar tentang bagaimana cara berpakaian serta bertingkah laku didalam pekerjaan. Karyawan yang taat pada peraturan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang benar dan pasti akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. **Kepatuhan/Kewajiban Terhadap Perintah**  
Kondisi ini dapat dibuktikan melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya, serta melakukan apa yang diperintah kepada karyawan.
4. **Ketaatan Terhadap Jam Kerja**  
Kondisi ini meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, serta jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
5. **Kepatuhan Berpakaian Berseragam**  
Seluruh karyawan wajib menggunakan seragam yang ditetapkan perusahaan demi menjaga keselamatan ataupun quality dari produk yang dikerjakan.
6. **Kepatuhan Dalam Penggunaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perusahaan**  
Menggunakan serta menjaga sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan yang difasilitasi perusahaan serta mematuhi penunjang terselenggaranya suatu proses produksi.
7. **Bekerja Sesuai Prosedur Perusahaan**  
Menjadikan SOP (standar operasional prosedur) sebagai suatu acuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja perusahaan sehingga memudahkan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan.

## **Kinerja Karyawan**

1. Astarina, (2018: 03) mengemukakan pendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results* (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahm Sari, 2018).

Sedangkan menurut pandangan Syafrina, (2017: 06) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang artinya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukti konkritnya dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Arisanti, 2019: 06) yaitu :

1. **Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi**  
Karyawan memiliki kecakapan, kemampuan, dan kewenangan didalam pekerjaan.



2

1

## 2. Kuantitas/Kualitas Kerja

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan sedangkan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

## 3. Perencanaan Organisasi

Karyawan mempunyai kegiatan pemikiran dan penentuan prioritas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.

## 4. Komitmen/Inisiatif

Karyawan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, tingkat kepekan yang tinggi, atau semangat untuk menuju perubahan yang lebih baik

## 5. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas

Karyawan mampu untuk menciptakan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.

## 6. Kerjasama dan Kerja Tim

Bersedia bekerja sama secara baik dengan partner kerja atau tim kerja dengan mengesampingkan permasalahan pribadi.

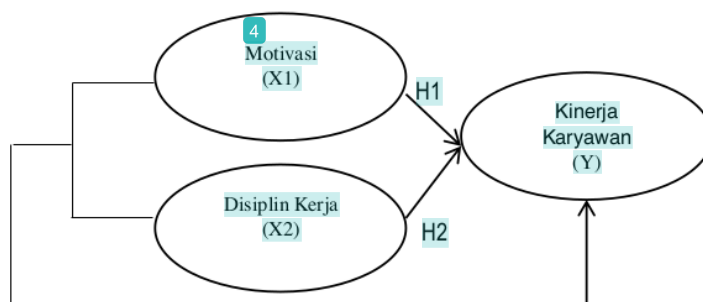
## 7. Kemampuan Berhubungan Dengan Orang Lain

Apakah karyawan mampu berhubungan dengan orang lain yang bersifat naluriah yang dapat mempengaruhi kinerjanya, karena mampu menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan perusahaan.

## 8. Komunikasi (Lisan dan Tulisan)

Karyawan menciptakan interaksi yang baik agar saling terhubung dengan teman kerja dan lingkungan sekitar.

### Kerangka Pemikiran



H3

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2020)



2

1

## Hipotesis

Bersumber dengan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

H<sub>3</sub>: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Menurut pandangan Sanusi, (2011: 13) desain penelitian atau yang biasa disebut rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi tentang "metode penelitian", dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan.

### Operasional Variabel

4  
Didalam penelitian ini, peneliti memakai dua jenis variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen.

25 Variabel Independen, Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

2. Variabel Dependen, Kinerja karyawan ( $Y$ )

### Populasi dan Sampel

1  
Populasi dalam penelitian ini adalah operator FOL PROD PDA yang jumlahnya 113 orang. Metode yang akan digunakan oleh peneliti dalam penarikan sampel yaitu *Nonprobability sampling* dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *sampling jenuh (Saturation sampling)*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 113 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

1  
Data primer ialah data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya tersebut. Didalam data primer ini terdapat data yang *up to date* ataupun masih baru dan dapat dilakukan peneliti dengan cara





2

**Journal Of Management, Accounting, Economic and Business**

<http://trianglesains.makarioz.org>

1

observasi, wawancara, dan diskusi ataupun bisa dengan cara penyebaran kuesioner tersebut (Sugiyono 2012: 225) sedangkan data sekunder ialah data yang didapatkan melalui data yang sudah tersedia dan data sekunder ini bias didapatkan melalui jurnal, laporan, buku atau biro pusat statistik (Sugiyono 2012: 225).

### Metode Analisis Data

1

Karena datanya tersebut kuantitatif, maka teknik analisis data yang menggunakan metode statistic yang sudah tersedia. Apabila peneliti akan menguji signifikansinya dari data dua sampel, bila datanya nominal digunakan Chi kuadrat dan apabila datanya interval, dan akan menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel dapat menggunakan analisis varian (Sugiyono 2012: 243).

2

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas Data

1

**Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,759	0,185	Valid
	X1.2	0,893	0,185	Valid
	X1.3	0,859	0,185	Valid
	X1.4	0,902	0,185	Valid
	X1.5	0,889	0,185	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,662	0,185	Valid
	X2.2	0,666	0,185	Valid
	X2.3	0,675	0,185	Valid
	X2.4	0,634	0,185	Valid
	X2.5	0,699	0,185	Valid
	X2.6	0,679	0,185	Valid
	X2.7	0,691	0,185	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,844	0,185	Valid
	Y.2	0,841	0,185	Valid
	Y.3	0,810	0,185	Valid
	Y.4	0,826	0,185	Valid
	Y.5	0,863	0,185	Valid
	Y.6	0,833	0,185	Valid
	Y.7	0,878	0,185	Valid
	Y.8	0,859	0,185	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

Bersumber atas pengolahan data SPSS 26,2020 di atas dengan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan maka dinyatakan bahwa seluruh item-item yang digunakan termasuk data yang diterima (valid) karena hasil dari pengujian menyimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,185).



2

## Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,912	Reliabel
Disiplin Kerja	0,797	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (2020)

Pengujian ini membuktikan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi *cronbach's alpha* > 0,60. Maka kondisi ini menunjukkan seluruh item-item pernyataan didalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Sehingga seluruh item-item pernyataan kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat pengujian.

5

## Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.18824042
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.052
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

Bersumber atas pengujian di atas diperoleh adanya nilai residual yang mempunyai sebaran data normal. Kondisi ini dibuktikan dengan nilai signifikan uji Kolmogorov-smirnov 0,200 > 0,05. Sehingga data didalam penelitian ini membuktikan berdistribusi normal.

16

## Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.402	2.487
	Disiplin Kerja	.402	2.487

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)



2

**Journal Of Management, Accounting, Economic and Business**

<http://trianglesains.makarioz.org>

Bersumber dari pengujian di atas sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja menunjukkan nilai *tolerance* 0,402 > 0,10, sedangkan nilai VIF variabel motivasi dan disiplin kerja menunjukkan nilai 2,487 < 10,00. Sehingga variabel independen didalam penelitian ini membuktikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.736	1.240		4.628	.000
	Motivasi	-.180	.094	-.284	-1.924	.057
	Disiplin Kerja	.080	.075	.158	1.068	.288

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

Bersumber hasil pengujian di atas dimana menggunakan metode glejser, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai signifikan 0,057 > 0,05 serta variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikan 0,288 > 0,05. Kondisi ini membuktikan bahwa variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.873	2.230		4.426	.000
	Motivasi	.643	.169	.424	3.814	.000
	Disiplin Kerja	.349	.135	.288	2.591	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

Bersumber atas pengujian di atas, sehingga didapatkan persamaan regresi seperti berikut :  

$$Y = 9,873 + 0,643 X_1 + 0,349 X_2$$



2

Journal Of Management, Accounting, Economic and Business

<http://trianglesains.makarioz.org>

5

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.452	.443	5.235

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

4

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar 0,452. Hal ini berarti 45,2% variasi variabel motivasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Hasil Uji T

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.873	2.230		4.426	.000
	Motivasi	.643	.169	.424	3.814	.000
	Disiplin Kerja	.349	.135	.288	2.591	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

Bersumber dari tabel 4.13 di atas diperoleh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat seperti:

1. Motivasi mempunyai nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan t hitung  $3,814 > t$  tabel 1,98. Maka variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.
2. Disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar  $0.011 < 0.05$  dan t hitung  $2.591 > t$  tabel 1,98. Maka variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.



2

## Hasil Uji F

**Tabel 9.** Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2491.432	2	1245.716	45.452	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3014.798	110	27.407		
	Total	5506.230	112			

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 26 (2020)

Bersumber atas hasil dari uji-F diketahui nilai F hitung adalah 45.452 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dikarenakan nilai signifikan dalam penelitian ini adalah  $0.00 < 0.05$  dan Nilai F hitung sebesar  $45.452 > F$  tabel 3,08 maka secara simultan variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

## SIMPULAN

1 Simpuln yang didapat pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologis Batam.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologis Batam
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- 3 Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- 9 Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- 14 Bagaskara, B. I. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.
- 10 Diana; Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia*, 1(1), 41–50.
- 15 Maharani, S. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palm Springs Golf Country Clum. *AksaraPublic*, 4(1), 184–196.



2

**Journal Of Management, Accounting, Economic and Business**

<http://trianglesains.makarioz.org>

- 3  
Mariani, L. M. I. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- 23  
Nisyak, I. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1189>
- 19  
Rajagukguk, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang). *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- 4  
Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (18th ed.). Bandung: Alfabeta.
- 8  
Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10), 295–307.
- 7  
Suhardi; Syaifullah. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Benefita*, 2(1), 55–71.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen*. (A. Eliyana, Ed.) (1st ed.). Jogyakarta: Gava Media.
- 3  
Syafina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4), 1–12.
- 28  
Walsa, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Nasional*, 13(1), 97–111.
- 18  
Wasiman. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam, 3.



# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFINEON TECHNOLOGIES BATAM

## ORIGINALITY REPORT

**%84**  
SIMILARITY INDEX

**%50**  
INTERNET SOURCES

**%25**  
PUBLICATIONS

**%71**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang **%61**  
Student Paper

**2** trianglesains.makarioz.org **%5**  
Internet Source

**3** ojs.unm.ac.id **%2**  
Internet Source

**4** Submitted to Universitas Putera Batam **%2**  
Student Paper

**5** jurnal.unej.ac.id **%1**  
Internet Source

**6** Submitted to Heriot-Watt University **%1**  
Student Paper

**7** journal.unesa.ac.id **%1**  
Internet Source

**8** www.tandfonline.com **%1**  
Internet Source

9	<a href="http://jurnal.unmuhjember.ac.id">jurnal.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	% 1
10	<a href="http://ejournal.upbatam.ac.id">ejournal.upbatam.ac.id</a> Internet Source	% 1
11	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	% 1
12	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	% 1
13	<a href="http://ojs.unik-kediri.ac.id">ojs.unik-kediri.ac.id</a> Internet Source	% 1
14	<a href="http://ejournal.uika-bogor.ac.id">ejournal.uika-bogor.ac.id</a> Internet Source	% 1
15	<a href="http://aksarapublic.com">aksarapublic.com</a> Internet Source	% 1
16	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	% 1
17	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<% 1
18	<a href="http://ijcoreit.org">ijcoreit.org</a> Internet Source	<% 1
19	<a href="http://journal.lldikti9.id">journal.lldikti9.id</a> Internet Source	<% 1
20	<a href="http://ejournal.um-sorong.ac.id">ejournal.um-sorong.ac.id</a> Internet Source	

<% 1

---

21 [repository.usd.ac.id](https://repository.usd.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

22 Nevi Kuspihana Lesmana, Asep Setiawan,  
Murtiningsih. "Implementasi Jenjang Karir  
Perawat Klinik terhadap Kepuasan Pasien: studi  
rumah sakit Pertamina Cirebon", Health  
Information : Jurnal Penelitian, 2020  
Publication

<% 1

---

23 [ejournal.stiesia.ac.id](http://ejournal.stiesia.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

24 [docobook.com](http://docobook.com)  
Internet Source

<% 1

---

25 [repositori.uin-alauddin.ac.id](https://repositori.uin-alauddin.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

26 [conference.binadarma.ac.id](https://conference.binadarma.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

27 [jurnal.ibmt.ac.id](http://jurnal.ibmt.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

28 [ejournal.unis.ac.id](http://ejournal.unis.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

29 [eprints.unpam.ac.id](https://eprints.unpam.ac.id)  
Internet Source

<% 1

---

**30** [digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id)  
Internet Source

<% 1

**31** [media.neliti.com](http://media.neliti.com)  
Internet Source

<% 1

**32** [moam.info](http://moam.info)  
Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE  
BIBLIOGRAPHY OFF