

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAJAPAHIT DIAN SELARAS TANGERANG SELATAN

Daniel Bagas Danurwenda<sup>1</sup>, Muhamad Guruh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> bagas.danurwenda16@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> muhammad.guruh23@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan. The method used in this study is the quantitative associative method. The population in this study were all employees as many as 56 respondents. The sampling technique in this study was the saturated sampling technique or all members of the population were sampled. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, coefficient tests, linear regression tests, hypothesis tests. The results of this study are that Work Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a regression value of  $Y = 19.068 + 0.484 X1$ . The correlation value is 0.542 where the value has a moderate level of relationship. The determination or contribution value is 0.294 or 29.4% while the remaining 70.6% is influenced by other factors. And the results of the hypothesis test (t test) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.744 > 2.005)$ . Thus  $H01$  is rejected and  $Ha1$  is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) at PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan. Work Motivation (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) with a regression value of  $Y = 14.013 + 0.632 X2$ . The correlation value is 0.709 where this value has a strong level of relationship. The determination or contribution value is 0.503 or 50.3% while the remaining 49.7% is influenced by other factors. And the results of the hypothesis test (t test) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.392 > 2.005)$ . Thus  $H02$  is rejected and  $Ha2$  is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan. Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a regression value of  $Y = 12.710 + 0.103 X1 + 0.563 X2$ . The correlation value is 0.714 where the value has a strong level of relationship. The determination or contribution value is 0.510 or 51% while the remaining 49% is influenced by other factors. And the results of the hypothesis test (f test) obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(27.593 > 2.779)$ . Thus  $H03$  is rejected and  $Ha3$  is accepted, meaning that there is a positive and significant effect between Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) at PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan

sebanyak 56 responden. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien, uji regresi linear, uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh nilai regresi  $Y = 19,068 + 0,484 X1$ . Nilai korelasi sebesar 0,542 dimana nilai memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,294 atau 29,4% sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,744 > 2,005)$ . Dengan demikian  $H01$  ditolak dan  $Ha1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Majapahit Dian Selatan Tangerang Selatan. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh nilai regresi  $Y = 14,013 + 0,632 X2$ . Nilai korelasi sebesar 0,709 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,503 atau 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,392 > 2,005)$ . Dengan demikian  $H02$  ditolak dan  $Ha2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Majapahit Dian Selatan Tangerang Selatan. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh nilai regresi  $Y = 12,710 + 0,103 X1 + 0,563 X2$ . Nilai korelasi sebesar 0,714 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,510 atau 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji f) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(27,593 > 2,779)$ . Dengan demikian  $H03$  ditolak dan  $Ha3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Majapahit Dian Selatan Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Peran Sumber Daya Manusia terus berkembang seiring berjalannya waktu. Karyawan perusahaan bukan hanya sekedar ciptaan, namun juga merupakan aset berharga yang perlu dilindungi dan dikelola dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan bagian penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam dunia internasional, kualitas sumber daya manusia atau karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin banyak pula mereka belajar. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada seluruh detail program pengembangan sumber daya manusianya untuk menghasilkan karyawan yang terampil dan terdidik.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membuat para karyawan atau anggota organisasi menaati

peraturan yang telah ditetapkan. Prinsip disiplin biasanya berlandaskan pada kesadaran individu untuk menaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja ini diharapkan dapat membantu para individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

Secara umum disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesesuaian, kejujuran, disiplin dan kebersihan terhadap peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang bersangkutan. Menurut Veithzal Rivai (2018), "Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan pengetahuan dan keinginan seluruh perusahaan untuk mengikuti norma-norma sosial yang berlaku saat ini".

PT Majapahit Dian Selatan adalah Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi alat – alat Kesehatan, didirikan pada 24 September 2021. PT

Majapahit Dian Selaras ini bertempat di Ubud Village, Ruko Kuta, Blok. A No.8, Larangan Utara, Kota Tangerang, Banten. PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan bekerja sama dengan Rumah Sakit, Klinik, dan Instansi dalam Memenuhi kebutuhan akan peralatan kesehatan yang mempunyai produk terbaik dari segi standar, keamanan dan kualitas. Saat ini PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan mempunyai karyawan sebanyak 56 orang.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja di dalam PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan adalah kurangnya disiplin karyawan yang ditunjukkan melalui kebiasaan datang terlambat dan ketidakhadiran karyawan. Masalah ini berdampak negatif terhadap tingkat disiplin karyawan di perusahaan tersebut, dan secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dan menghambat kemajuan Perusahaan.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Absensi |       |      |       |       |       |
|-------|-----------------|-------------------|---------|-------|------|-------|-------|-------|
|       |                 |                   | Telat   | (%)   | Izin | (%)   | Alpha | (%)   |
| 2021  | 56              | 240               | 24      | 0,18% | 14   | 0,10% | 12    | 0,9%  |
| 2022  | 56              | 240               | 30      | 0,22% | 22   | 0,16% | 18    | 0,13% |
| 2023  | 56              | 240               | 42      | 0,31% | 29   | 0,22% | 25    | 0,19% |

Sumber: HRD PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan sering kali terlambat dan terus bertambah setiap tahunnya, hal ini berarti karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan kurang adanya kesadaran untuk mematuhi peraturan yang sudah diterapkan. Kurangnya kesadaran akan peraturan yang telah diterapkan dapat dilihat pada tahun 2021 terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran telat sebanyak 24 karyawan atau 0,18% dari jumlah hari kerja, lalu karyawan yang melakukan pelanggaran izin sebanyak 14 karyawan atau 0,10% dari jumlah hari kerja, serta karyawan yang melakukan pelanggaran absen sebanyak 12 karyawan atau 0,9% dari jumlah hari kerja selama satu tahun. Pada tahun 2022 terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran telat sebanyak 30 karyawan atau 0,22% dari jumlah hari kerja, lalu karyawan yang melakukan pelanggaran izin sebanyak 22 karyawan atau 0,16% dari jumlah hari kerja, serta karyawan yang melakukan pelanggaran absen sebanyak 18 karyawan atau 0,13% dari jumlah hari kerja selama satu tahun. Sedangkan

pada tahun 2023 terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran telat sebanyak 42 karyawan atau 0,31% dari jumlah hari kerja, lalu karyawan yang melakukan pelanggaran izin sebanyak 29 karyawan atau 0,22% dari jumlah hari kerja, serta karyawan yang melakukan pelanggaran absen sebanyak 25 karyawan atau 0,19% dari jumlah hari kerja selama satu tahun. Berdasarkan data yang telah diuraikan di atas maka indikator yang paling bermasalah yaitu peraturan dan tata tertib yang di tunjukan dengan pelanggaran yang terjadi pada tahun 2023 pada PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan.

Seorang karyawan tidak hanya harus menaati peraturan yang berlaku, tetapi juga harus mendapatkan dorongan dan motivasi dari atasan agar karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan mampu memenuhi standar tugas yang ditetapkan, apalagi melampaui standar tersebut, yang pada akhirnya dapat menghambat kemampuannya dalam bekerja. Motivasi karyawan juga sangat penting karena karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya akan terus berusaha untuk bekerja dengan baik.

Motivasi adalah perasaan yang tercipta dalam diri seseorang dan memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Ardiansyah (2021), "Motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, jadi motivasi pada dasarnya adalah faktor yang mengendalikan perilaku seseorang".

Tabel 1.2

Data Motivasi (Materi dan Non - Materi) Pada PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2023

| No. | Pemberian Motivasi (Materi dan Non - Materi) | Tahun |       |       |
|-----|--|-------|-------|-------|
|     |  | 2021  | 2022  | 2023  |
| 1   | Tempat Tinggal/Rumah Dinas                   | Tidak | Tidak | Tidak |
| 2   | Hak Untuk Cuti                               | Ada   | Ada   | Ada   |
| 3   | Upah Lembur, Uang Makan, Dan THR             | Ada   | Ada   | Ada   |
| 4   | BPJS dan JKK                                 | Ada   | Ada   | Ada   |
| 5   | Dana Pensiun                                 | Tidak | Tidak | Tidak |
| 6   | Kegiatan Rekreasi/Family Gathering           | Ada   | Ada   | Ada   |
| 7   | Penghargaan Atas Loyalitas Masa Kerja        | Ada   | Ada   | Ada   |
| 8   | Bonus Tambahan, Uang Perjalanan              | Ada   | Ada   | Ada   |
| 9   | Pelatihan dan Pengembangan Karyawan          | Ada   | Ada   | Ada   |
| 10  | Promosi Jabatan                              | Tidak | Tidak | Tidak |

Sumber: HRD PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data motivasi kerja Materi dan Non-Materi pada PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan tidak seluruhnya diterima oleh para karyawan terutama



tidak adanya tempat tinggal / rumah dinas, dana pensiun dan promosi jabatan sehingga dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya tingkat motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka indikator yang paling bermasalah yaitu kebutuhan terhadap afiliasi dan kebutuhan pengembangan diri yang di tunjukan dengan tidak adanya dana pensiun dan promosi jabatan pada PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan.

Keberhasilan suatu perusahaan akan terwujud apabila bagian HRD berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Pekerjaan merupakan hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan cara seorang karyawan bekerja dan memberikan layanan yang sesuai dengan perannya di perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa kinerja yang baik, perusahaan dapat menghadapi kendala dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya".

Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan  
Tahun 2021-2023

| No. | Pernyataan      | 2021      | 2022      | 2023      | Persentase Pencapaian target (%) |
|-----|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|
|     |                 | Realisasi | Realisasi | Realisasi |                                  |
| 1   | Kualitas Kerja  | 82%       | 80%       | 75%       | 100%                             |
| 2   | Kuantitas Kerja | 87%       | 84%       | 78%       | 100%                             |
| 3   | Tanggung Jawab  | 85%       | 82%       | 74%       | 100%                             |
| 4   | Sikap Kerja     | 86%       | 83%       | 76%       | 100%                             |
|     | Rata-rata       | 85%       | 82%       | 76%       | 100%                             |

Sumber: HRD PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat Kinerja Karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan selama tiga tahun dari tahun 2021 – 2023. Pada Tahun 2021, perusahaan mencatatkan kualitas kerja sebesar 82%, kuantitas kerja sebesar 87%, tanggung jawab sebesar 85%, dan sikap kerja

sebesar 86%, dengan rata-rata kinerja 85%. Pada Tahun 2022, terjadi penurunan kinerja pada masing-masing indikator. Kualitas kerja tercatat 80%, kuantitas kerja tercatat 84%, tanggung jawab tercatat 82%, dan sikap kerja tercatat 83%, dengan rata-rata kinerja 82.25%. Pada Tahun 2023, kinerja Karyawan kembali menunjukkan penurunan. Kualitas kerja tercatat 75%, kuantitas kerja tercatat 78%, tanggung jawab tercatat 74%, dan sikap kerja tercatat 76%, dengan rata-rata kinerja 75.75%.

Jika faktor-faktor di atas diabaikan oleh perusahaan terutama pemimpin maka kinerja karyawan tidak akan optimal, akibatnya karyawan menjadi malas untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan akan mempengaruhi kinerja perusahaan atau bahkan dapat menyebabkan kebangkrutan yang akan dialami oleh Perusahaan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum, manajemen merupakan suatu aspek penting dalam ilmu perorganisasian atau pengelolaan perusahaan. Manajemen mencakup berbagai komponen, termasuk perencanaan, upaya untuk membangun kerja sama di dalam organisasi, pelaksanaan tugas, pengawasan, serta pengendalian aspek-aspek yang ada dalam perusahaan. Semua ini dilakukan dengan tujuan agar operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2020:9) Mengatakan bahwa "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2015:8) bahwa "manajemen adalah Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan."

Manusia memiliki peran yang sangat penting dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan peralatan yang sangat canggih, tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa keterlibatan aktif dari para pegawai.

Menurut Tani Handoko (2015:8) menjelaskan “manajemen adalah Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”

Dalam kehidupan sehari-hari, di setiap tempat di mana manusia berada, diperlukan adanya peraturan dan ketentuan yang mengatur serta membatasi segala kegiatan dan perilaku. Namun, peraturan tersebut akan kehilangan maknanya jika tidak diiringi dengan konsekuensi bagi mereka yang melanggarnya.

Seharusnya karyawan memahami bahwa dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, manfaat yang berarti dapat dicapai, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku sangat penting. Perusahaan juga harus berupaya untuk menyusun peraturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, baik bagi pimpinan tertinggi maupun bagi karyawan di tingkat yang lebih rendah.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut.

Menurut Budi Santoso (2017:255) “Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Siagian (2018:26) “Kinerja adalah pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Shofwani & Hariyadi (2019:53) “Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan”.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Gozali (2019:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

##### 2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105), berpendapat bahwa “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi,

maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2019:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

4) Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Pada uji regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Greener & Martelli dalam Duli, 2019:167). Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Pada uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Grenner & Martelli, 2018:145).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan..

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:2130) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

| No. | Kuesioner   | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-----|---|---------|--------|------------|
| 1   | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja                              | 0,615   | 0,263  | Valid      |
| 2   | Saya selalu mematuhi dan apabila tidak masuk kerja                          | 0,687   | 0,263  | Valid      |
| 3   | Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan saya dan rekan kerja saya | 0,689   | 0,263  | Valid      |
| 4   | Saya selalu bersikap jujur terhadap pekerjaan yang saya lakukan             | 0,629   | 0,263  | Valid      |
| 5   | Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan saya dan rekan kerja saya | 0,716   | 0,263  | Valid      |
| 6   | Saya selalu bersikap jujur terhadap pekerjaan yang saya lakukan             | 0,640   | 0,263  | Valid      |
| 7   | Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan saya dan rekan kerja saya | 0,735   | 0,263  | Valid      |
| 8   | Saya selalu bersikap jujur terhadap pekerjaan yang saya lakukan             | 0,736   | 0,263  | Valid      |
| 9   | Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan saya dan rekan kerja saya | 0,716   | 0,263  | Valid      |
| 10  | Saya selalu bersikap jujur terhadap pekerjaan yang saya lakukan             | 0,807   | 0,263  | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel data di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) mencapai nilai r hitung > r tabel (0,263) sehingga seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

| No. | Kuesioner   | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-----|---|---------|--------|------------|
| 1   | Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya  | 0,555   | 0,263  | Valid      |
| 2   | Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya   | 0,691   | 0,263  | Valid      |
| 3   | Saya bekerja mendapat jaminan asuransi kesehatan  | 0,522   | 0,263  | Valid      |
| 4   | Saya bekerja mendapat jaminan hari tua  | 0,645   | 0,263  | Valid      |
| 5   | Saya merasa tidak dibeda – bedakan dengan rekan kerja saya dalam bekerja                                  | 0,596   | 0,263  | Valid      |
| 6   | Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak   | 0,729   | 0,263  | Valid      |
| 7   | Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan  | 0,675   | 0,263  | Valid      |
| 8   | Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan | 0,743   | 0,263  | Valid      |
| 9   | Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja                    | 0,771   | 0,263  | Valid      |
| 10  | Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja | 0,754   | 0,263  | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2024



Dari tabel data di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) mencapai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,263) sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Dari tabel data berikut ini dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) telah mencapai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,263) sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Kuesioner  | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-----|--|---------|--------|------------|
| 1   | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dengan hasil yang maksimal                        | 0,595   | 0,263  | Valid      |
| 2   | Saya melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang baik   | 0,668   | 0,263  | Valid      |
| 3   | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat   | 0,694   | 0,263  | Valid      |
| 4   | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan                 | 0,654   | 0,263  | Valid      |
| 5   | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang perusahaan                                       | 0,612   | 0,263  | Valid      |
| 6   | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang perusahaan                                       | 0,752   | 0,263  | Valid      |
| 7   | Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai             | 0,701   | 0,263  | Valid      |
| 8   | Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai  | 0,545   | 0,263  | Valid      |
| 9   | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari atasan | 0,695   | 0,263  | Valid      |
| 10  | Saya menyojokkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa perintah oleh atasan                              | 0,745   | 0,263  | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2024

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terkait

| Variabel             | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keputusan |
|----------------------|----------------|------------------------|-----------|
| Disiplin Kerja (X1)  | 0,834          | 0,600                  | Reliabel  |
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,861          | 0,600                  | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,861          | 0,600                  | Reliabel  |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

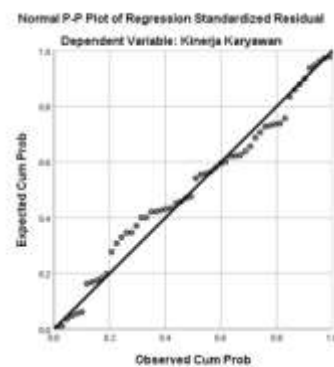
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N  |                | 56                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 3.83153043              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .095                    |
|  | Positive       | .060                    |
|  | Negative       | -.095                   |
| Test Statistic                                     |                | .095                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,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, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (0,200  $>$  0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan plot probabilitas dimana residual variabel dapat diketahui dari sebaran titik-titik residual sepanjang diagonalnya dan sesuai dengan hasil plot distribusi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 seperti gambar dibawah ini.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik plot probabilitas normal memiliki pola plot grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang terdistribusi di sekitar diagonal dan distribusinya mengikuti diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |               |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance VIF |
| 1. (Constant)  | 12,710                      | 3,315      |                           | 3,836 | ,001                    |               |
| Disiplin Kerja | ,403                        | ,116       | ,115                      | ,352  | ,382                    | ,542 1,845    |
| Motivasi Kerja | ,563                        | ,116       | ,161                      | 4,834 | ,000                    | ,542 1,845    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai toleransi variabel disiplin kerja sebesar 0,542, kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,845 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,845, kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, untuk model regresi ini, ditemukan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas

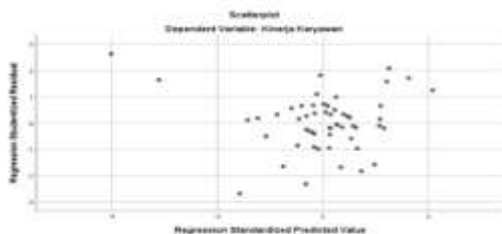
3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t    | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |      |
| 1. (Constant)  | 4,617                       | 2,184      |                           | 2,111 | ,048 |      |
| Disiplin Kerja | ,027                        | ,076       | ,067                      | ,363  | ,718 |      |
| Motivasi Kerja | -,075                       | ,076       | -,104                     | -,998 | ,323 |      |

a. Dependent Variable: Abs. RES  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model uji Glejser untuk variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,718 dan motivasi kerja (X2) memperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,323, dengan kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada data ini, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada diagram *scatterplot* tidak

memiliki pola distribusi yang jelas atau membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami kegagalan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan

4) Analisis Linier

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t    | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |      |
| 1. (Constant)  | 19,068                      | 3,876      |                           | 4,920 | ,000 |      |
| Disiplin Kerja | ,484                        | ,102       | ,542                      | 4,744 | ,000 |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,068 + 0,484 X1$ . Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 19,068 berarti nilai konstanta variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,068.

Koefisien regresi sebesar 0,484 untuk disiplin kerja (X1) berarti jika nilai disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,484. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Jadi dapat dikatakan arah pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t    | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |      |
| 1. (Constant)  | 14,013                      | 3,182      |                           | 4,404 | ,000 |      |
| Motivasi Kerja | ,632                        | ,085       | ,709                      | 7,392 | ,000 |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas dapat diturunkan persamaan regresi  $Y = 14,013 + 0,632 X2$ . Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 14,013 berarti nilai konstanta variabel kinerja karyawan (Y) adalah 14,013.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,632 berarti ketika nilai



motivasi kerja (X1) meningkat sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,632. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Jadi dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 4.18  
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 12,710                      | 3,515      |                           | 3,616 | ,001 |
| Disiplin Kerja | ,103                        | ,116       |                           | ,115  | ,382 |
| Motivasi Kerja | ,563                        | ,116       |                           | ,631  | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat dibentuk persamaan regresi  $Y = 12,710 + 0,103 X_1 + 0,563 X_2$ . Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 12,710 berarti nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,710

Koefisien regresi sebesar 0,103 untuk Disiplin Kerja (X1) berarti ketika nilai Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1%, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,108. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Jadi dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,563 artinya jika nilai motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,563. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif

5) Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen

Tabel 4.19  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Disiplin Kerja   | Correlations                |                  |
|------------------|-----------------------------|------------------|
|                  | Disiplin Kerja              | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja   | Pearson Correlation: 1      | ,542**           |
|                  | Sig. (2-tailed)             | ,000             |
|                  | N                           | 56               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation: ,542** | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)             | ,000             |
|                  | N                           | 56               |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,542 dengan nilai berada pada interval 0,400 – 0,599 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan “sedang”.

Tabel 4.20  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Motivasi Kerja   | Correlations                |                  |
|------------------|-----------------------------|------------------|
|                  | Motivasi Kerja              | Kinerja Karyawan |
| Motivasi Kerja   | Pearson Correlation: 1      | ,709**           |
|                  | Sig. (2-tailed)             | ,000             |
|                  | N                           | 56               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation: ,709** | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)             | ,000             |
|                  | N                           | 56               |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,709 dengan nilai pada interval 0,600 – 0,799 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4.21  
 Hasil Pengujian Koefisien Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,714 <sup>a</sup> | ,510     | ,492              | 3,924                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,714 dengan nilai berada pada interval 0,600 – 0,799 yang berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang “kuat” terhadap kinerja karyawan

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,542 <sup>a</sup> | ,294     | ,281              | 4,666                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yang koefisien determinasinya

sebesar 0,294 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,4%, sedangkan sisanya (100% - 29,4%) = 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.23  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .709 <sup>a</sup> | .503     | .494              | 3.915                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yang koefisien determinasinya sebesar 0,503 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,3%, sedangkan sisanya (100% - 50,3%) = 49,7% dicapai oleh faktor lain

Tabel 2.24  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .714 <sup>a</sup> | .510     | .492              | 3.924                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,510 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,0%, sedangkan sisanya (100% - 51%) = 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 19.068                      | 3.876      |                           | 4.920 | .000 |
|                           | Disiplin Kerja | .484                        | .102       | .542                      | 4.744 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t > t$  tabel atau (4,744 > 2,005). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho < \text{Sig.}0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti  $H_a: \rho_1 \neq 0$ , yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 14.013                      | 3.182      |                           | 4.404 | .000 |
|                           | Motivasi Kerja | .632                        | .085       | .709                      | 7.392 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t > t$  tabel atau (7,392 > 2,005). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho < \text{Sig.}0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti  $H_a: \rho_2 \neq 0$ , yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1. Regression      | 849.543        | 2  | 424.771     | 27.593 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 815.886        | 53 | 15.394      |        |                   |
| Total              | 1665.429       | 55 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai F hitung > F tabel atau (27,593 > 2,779), hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho < \text{Sig.}0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu: 4,744 > 2,005 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang

Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu:  $7,392 > 2,005$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$

- c. Terdapat Pengaruh positif dan signifikansi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majapahit Dian Selaras Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu:  $27,593 > 2,779$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- [2] Algifari, A. (2015). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi.
- [3] Amirullah. (2015). Pengantar manajemen: Fungsi–proses–pengendalian. Mitra Wacana Media.
- [4] Andi, S. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada Media Group.
- [5] Arif, Y. H. (2016). Pemahaman Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for academic publishing service).
- [6] Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- [7] Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-14). Salemba Empat.
- [8] Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [9] Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro
- [10] Hamali, A. Y. S, S, MM (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [11] Handoko, T. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- [12] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [16] Malhotra, N. K. (2018). Marketing Research: An Applied Orientation (What's New in Marketing).
- [17] Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya.
- [18] Mangkunegara, A. A. P., & Prabu, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Ismail, Iriani.
- [19] Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 80.
- [20] Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Dari teori ke praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- [21] Sadili, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka Setia.
- [22] Santoso, Singgih, Mahir Statistika Parametrik, Jakarta: PT Gramedia 2019.
- [23] Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [24] Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, cv.
- [25] Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- [26] Suryabrata, Sumadi. (2018). Psikologi pendidikan. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- [27] Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- [28] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [29] Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(11), 2453–2462.
- [30] Dwi, I., & Ramdhani, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika). Nusantara Journal of Multidisciplinary Science, 1(3), 578–592.