

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELECTRONIC CITY INDONESIA TBK CABANG SUDIRMAN

**Bulloh<sup>1</sup>**

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pamulang<sup>1</sup>  
bulloh.0410@gmail.com<sup>1</sup>

**Melda Wiguna<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pamulang<sup>2</sup>  
dosen02513@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elektronik City Indonesia Tbk Cabang Sudirman baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12.370 + 0,699X_1$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,462 > 2,011$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elektronik City Indonesia Tbk Cabang Sudirman. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21.546 + 0,478X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,566 > 2,011$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elektronik City Indonesia Tbk Cabang Sudirman. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9.542 + 0,453X_1 + 0,316X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $37,400 > 3,20$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elektronik City Indonesia Tbk Cabang Sudirman secara simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees at PT Elektronik City Indonesia Tbk Sudirman branch, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique consisted of 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical hypothesis tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis tests. The results of this research show that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12,370 + 0.699X_1$ . Hypothesis tests obtained a calculated  $t$ -value  $>$  table  $t$  or ( $6.462 > 2.011$ ).*

*Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, which means that there is a significant influence between work discipline on employee performance at PT Elektronik City Indonesia Tbk Sudirman branch. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 21,546 + 0.478X_2$ . The hypothesis tests obtained a calculated t-value > t-table or (6.566 > 2.011). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>2</sub> is accepted, which means that there is a significant influence of work motivation on employee performance at PT Elektronik City Indonesia Tbk Sudirman branch. Work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9,542 + 0.453X_1 + 0.316X_2$ . Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (37.400 > 3.20). Thus H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted. This means that there is simultaneously a significant influence between work discipline and work motivation on employee performance of PT Elektronik City Indonesia Tbk Sudirman Branch.*

*Keywords: work discipline, work motivation, employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman sebuah organisasi diuntut untuk menjadi lebih baik dan lebih maju, hal ini di butuhkan adanya sumber daya manusia yang bermutu untuk berlangsungnya kelanjutan dalam hidup berorganisasi. Begitupun sebaliknya, kegiatan berorganisasi tidak berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia, maka dari itu sangat dibutuhkan adanya kemajuan potensi dari sumber daya manusia.

PT Electronic City Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan produk elektronik modern, berkantor pusat di Jakarta Selatan. Tidak hanya untuk meningkatkan kinerja yang efektif maka instansi atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yaitu dalam memenuhi kebutuhan karyawannya dengan adanya pelatihan atau motivasi untuk karyawan agar dapat memenuhi kinerja yang baik dengan hasil yang baik di perusahaan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja sendiri sangat berkaitan dengan kualitas kinerja suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada organisasi tertentu. Disiplin kerja adalah rasa percaya dan tanggung jawab bagi seorang karyawan yang patuh terhadap peraturan yang berlaku pada organisasi tertentu. Disiplin sendiri sangat berdampak terhadap kinerja karyawan agar karyawan dapat memiliki

tanggung jawab dan rasa percaya diri dalam bekerja dan mematuhi segala peraturan yang ada pada organisasi.

Disamping Disiplin kerja dan Motivasi kerja yang kurang efektif, tentunya ini berpengaruh ke Kinerja Karyawan. Kinerja sendiri merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Memotivasi karyawan yang akan mendorong keinginan individu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi seorang karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan semangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang paling penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja sendiri merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha yang akan dicapai oleh setiap individu.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2019:2) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

## Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

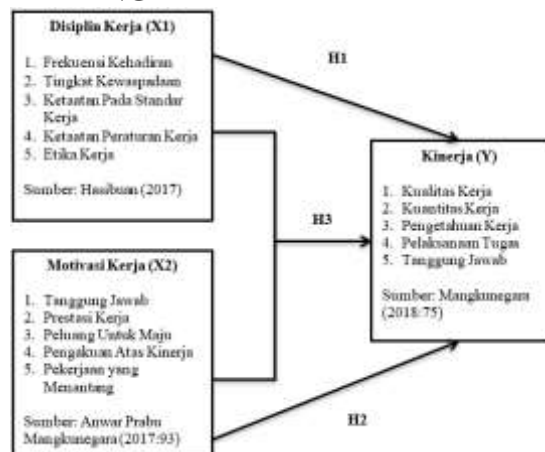
## Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan”.

## Kinerja Karyawan

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

## KERANGKA BERFIKIR



Sumber: data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Berfikir

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian dapat dijelaskan berikut:

H1: disiplin kerja (X<sub>1</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

H2: motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

H3: disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja

(X<sub>2</sub>) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris (Paramita dkk, 2021: 10).

## Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2018:80) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D menyatakan bahwa “populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Elektronik City Indonesia Tbk Cabang Sudirman yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono (2018:81) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D menyatakan bahwa “teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara teknik sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 50 orang karyawan pada PT. Elektronik City Indonesia Tbk Cabang Sudirman.

## 4. HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25,

dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

**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 Ghozali (2019:160), menyatakan "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

a. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Hasil pengujian normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

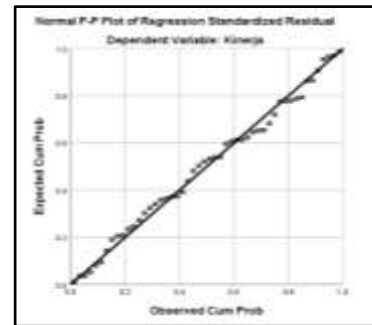
**Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60653309
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.045
Test Statistic		.063
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.		

Berdasarkan hasil dari tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dengan keterangan *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni  $0,200 > 0,05$  maka dengan ini dapat dinyatakan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Grafik P-plot

Hasil pengujian normalitas dengan metode grafik *P-Plot* dapat dilihat pada tabel berikut:



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

Berdasarkan pada gambar 2, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), menyatakan "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*, berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Collinearity Statistic**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	9.542	3.900			2.447	.018		
Disiplin Kerja	.453	.109	.442		4.144	.000	.721	1.387
Motivasi Kerja	.316	.074	.454		4.258	.000	.721	1.387

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,721 > 0,10$ . Sementara itu untuk



nilai *VIF* Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $1,387 < 10$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### a. Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan uji *glejser*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas *glejser*:

**Tabel 3. Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.003	2.310			3.032	.004
Disiplin Kerja	-.113	.065	-.285		-1.740	.088
Motivasi Kerja	-.008	.044	-.031		-.188	.851

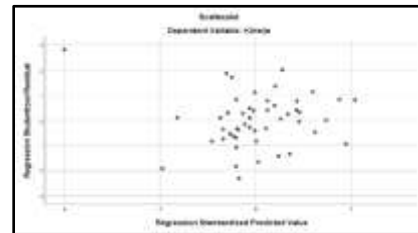
a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel 3. diatas, nilai signifikansi dari variabel independen yaitu 0,088 untuk disiplin kerja dan 0,851 untuk variabel motivasi kerja. Angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

#### b. Uji Grafik *Scatterplot*

Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas dan jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka

dapat disimpulkan terjadi *problem* heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji *Scatterplot***

Berdasarkan gambar 3. diatas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

### Hasil Uji Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.542	3.900			2.447	.018
Disiplin Kerja	.453	.109	.442		4.144	.000
Motivasi Kerja	.316	.074	.454		4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4., Angka 0,453 dan 0,316  $\neq 0$  sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka 0,453 dan 0,316 adalah angka positif yang artinya terdapat pengaruh yang searah yaitu jika disiplin kerja dan motivasi kerja baik atau naik, maka kinerja karyawan akan baik atau naik juga. Sebaliknya, jika disiplin kerja dan

motivasi kerja tidak baik atau turun maka kinerja karyawan tidak baik atau menurun juga.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengolahan datanya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.598	2.66141	.614	37.400	2	47	.000

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

Berdasarkan tabel 5., dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji 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.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R$  Square)  $X_1$  Terhadap  $Y$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.454	3.10020

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 6. diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,5%.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R$  Square)  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.473	.462	3.07719

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 7. diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,473 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,3%.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R$  Square)  $X_1$  dan  $X_2$  Secara Simultan Terhadap  $Y$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.598	2.66141

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

Berdasarkan tabel 8. diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,614 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Agar diketahui perpaduan antara dua variabel independen dan dependen dilakukan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan hipotesis yang akan diuji. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$ , dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji t Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.370	4.477		2.763	.008
Disiplin Kerja	.699	.108	.682	<b>6.462</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 9., dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,462 >$  nilai  $t_{tabel} 2,011$ , maka  $H_{0.1}$  ditolak dan  $H_{a.1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 10. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.546	3.019		7.137	.000
Motivasi Kerja	.478	.073	.688	<b>6.566</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 10., dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,566 >$  nilai  $t_{tabel} 2,011$ , maka  $H_{0.2}$  ditolak dan  $H_{a.2}$  diterima, artinya

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

### 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat tergolong baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$ , dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.813	2	264.907	<b>37.400</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	332.907	47	7.083		
	Total	862.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 11., dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 37,400 >$  nilai  $F_{tabel} 3,20$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_{0.3}$  ditolak dan  $H_{a.3}$  diterima, karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

## 4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa pembahasan yang akan menjawab permasalahan dalam penelitian ini yang diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12.370 + 0,699X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,682 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Hal tersebut

juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 46,5%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,462 > 2,011$ , Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 21.546 + 0,478X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,688 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 47,3%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,566 > 2,011$ , Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9.542 + 0,453X_1 + 0,316X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,784 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 61,4%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $37,400 > 3,20$ , Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Sudirman.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Sudirman.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Sudirman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Arif Yusuf Hamali, S, S, M.M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator).
- [3] Ansory, A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- [4] Daryanto, B. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.
- [5] Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- [6] Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- [7] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, Sawarni, D. (2020). Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa. Ahli Media Press.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser
- [11] Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.



- [12] Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [13] Sadili Samsudin. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- [14] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [15] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta
- [16] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D. Bandung: Alfabeta.
- [17] Vithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJAGRAFINDO. Yogyakarta: Gava Media.
- [18] Desy Puspita, S. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Vol 1 No 1.
- [19] Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang.
- [20] Kartika Dwi Arisanti, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Vol 2, No 1.
- [21] Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. Vol 8 No 3.
- [22] Panca Heri Susanto, E. A. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fluid Indonesia. Vol 14 No 1.
- [23] Putu Berliana Nirmala Yanthi, I. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. Vol. 5 No 2. P-ISSN: 2476-8782.
- [24] Rianasari Bimanti Esthi, Y. N. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Asahi Indonesia. Vol 22 No 1.
- [25] Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Vol 3, no 2(2020). P ISSN: 2581-2769. E ISSN: 2598-9502.
- [26] Widyaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Vol 5, No 5.