

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. EBKA MAKMUR ABADI TANGERANG SELATAN

Khaerudin Nur¹, Abdul Azis²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹roy.khaerudin90@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02241@unpam.ac.id

Abstract

By conducting this research, it will be found how the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Ebeka Makmur Abadi South Tangerang. Therefore, this research is needed by looking at the hypothesis of how much positive and significant influence between work discipline and work motivation on employee performance. The research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The research place was conducted at PT Ebeka Makmur Abadi South Tangerang and the research time was 6 months. The results showed that organizational culture and motivation were in the same strong category. In the Hypothesis test in this study Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that Work Discipline and Work Motivation had a significant effect on employee performance at PT. Ebeka Makmur Abadi South Tangerang, and had an influence of 63.4% on Employee Performance. While the remaining 36.6% is influenced by other factors

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

Abstrak

Dengan melakukan penelitian ini maka akan di temukan bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan. Sebab Itu Perlunya Penelitian Ini Dengan Melihat Dari Hipotesis Seberapa Pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian di lakukan di PT. Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan dan waktu penelitian di jalankan 6 bulan. Hasil penelitian menunjukkan, Disiplin Kerja dan Motivasi berada pada kategori kuat sama. Pada uji Hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan, serta memiliki pengaruh 63,4% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 36,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat

maksimal. Prasadja Ricardianto (2018:15). Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil observasi awal masih ditemukan fenomena karyawan di PT. Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan masih ada karyawan yang terlambat datang ketempat kerja, hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, dan bermain handphone selama jam kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan system pendukung terbatas, kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar, imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Kinerja tentu sangat dibutuhkan untuk setiap perusahaan, baik perusahaan yang berskala besar ataupun kecil. kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan, Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018), I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019), Laila Listiani Putri (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati (2022), Mardiyah Tusholila, (2019), Wina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila irawati (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan, Ruko Bintaro Point A. 03 Jl. Tegalrota Rt.007/001 Kel. Pondok Pucung Kec. Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 6 (enam) bulan, 3 bulan observasi, wawancara dan pembuatan proposal, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe deskriptif. Jenis deskriptif, menurut Mustafa (2017:229) bertujuan membuat deskriptif secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta, dan sifat-sifat populasi, atau objek tertentu. Periset sudah

mempunyai konsep (biasanya satu konsep), dan kerangka konseptual. Melalui kerangka konseptual (landasan teori), periset melakukan operasionalisasi konsep yang akan menghasilkan variabel beserta indikatornya. Riset ini untuk menggambarkan realitas yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

C. Populasi dan Sampel

1). Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan bendabenda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 62 karyawan pada Kinerja Karyawan.

2). Sampel

Menurut Handayani (2020:23), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun Populasi penelitian ini adalah pimpinan serta karyawan PT.Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Untuk membuktikan kuesioner benar, maka harus di uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dengan *alpha cronbach*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menguji adakah data yang di analisis memiliki nilai residual berada di sekitar nol (data normal)

b. Uji Multikolinieritas

Menguji adakah dalam model regresi ditemukan nilai korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW)

d. Uji Heteroskedasitas

Menguji adakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi Linear Sederhana hanya memiliki satu variabel independen, berbeda dengan regresi berganda yang memiliki lebih dari satu variabel independen". Model regresi sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel saja,

yaitu satu satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X).

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses perencanaan dan rekrutmen dengan tujuan perusahaan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

c. Uji Koefisien Korelasi

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

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015:167) mendefinisikan “Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y).”

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2018:98). Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrument Data

1) Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Disiplin Kerja (X₁)

No	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,731	0,250	Valid
2	0,740	0,250	Valid
3	0,702	0,250	Valid
4	0,377	0,250	Valid
5	0,584	0,250	Valid
6	0,818	0,250	Valid
7	0,562	0,250	Valid
8	0,576	0,250	Valid
9	0,709	0,250	Valid
10	0,637	0,250	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja (X₁). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 250.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Motivasi Kerja (X₂)

No	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,655	0,250	Valid
2	0,746	0,250	Valid
3	0,658	0,250	Valid
4	0,667	0,250	Valid
5	0,648	0,250	Valid
6	0,668	0,250	Valid
7	0,579	0,250	Valid
8	0,670	0,250	Valid
9	0,662	0,250	Valid
10	0,727	0,250	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X2). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,250.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,655	0,250	Valid
2	0,783	0,250	Valid
3	0,649	0,250	Valid
4	0,671	0,250	Valid
5	0,588	0,250	Valid
6	0,617	0,250	Valid
7	0,698	0,250	Valid
8	0,664	0,250	Valid
9	0,729	0,250	Valid
10	0,700	0,250	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,250.

2) Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja X1	0,838	0,60	Realibel
Motivasi Kerja X2	0,859	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan Y	0,852	0,60	Realibel

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov
– Smirnov

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,07875152
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,082
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c

Dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,167 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,167 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,801	5,159		3,063	,003		
	Disiplin Kerja	,475	,138	,500	3,454	,001	,483	2,069
	Motivasi Kerja	,193	,165	,170	1,171	,246	,483	2,069

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,483 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,483. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Disiplin Kerja (X1) 2,069 serta Motivasi Kerja (X2) 2,069. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolonieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,634 ^a	,401	,381	3,494	1,680

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,680 yang berada pada interval 1,550 – 2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,485	2,980		4,525	,0
Disiplin Kerja	-,128	,080	-,269	-1,605	,1
Motivasi Kerja	-,121	,095	-,214	-1,278	,2

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel di atas, Glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,225 dan Motivasi Kerja (X₂) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,113 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) >0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linier

Tabel 4.7

Uji Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,434	4,135		4,700	,0
Disiplin Kerja	,591	,096	,622	6,160	,0

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,434 + 0,591X_1$

Tabel 4.7

Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,943	5,568		3,222	,0
Motivasi Kerja	,601	,124	,529	4,834	,0

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,943 + 0,601 X_2$

Table 4.8

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,801	5,159		3,063	,003		
Disiplin Kerja	,475	,138	,500	3,454	,001	,483	2,069
Motivasi Kerja	,193	,165	,170	1,171	,246	,483	2,069

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan nilai *constant* sebesar 15,801 dengan nilai variabel Disiplin kerja (X₁) sebesar 0,475 dan nilai variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,193 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 15,801 + 0,475X_1 + 0,193X_2$

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.9
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,622**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,622.

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,529**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,529**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,529.

Tabel 4. 11

Hasil Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,634 ^a	,401		,381	3,494

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634

e. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerj (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.377	3.505

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,622

Tabel 4.13
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.268	3.799

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,529

Tabel 4.14
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.401	.381	3.494

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

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,401

f. Uji Hipotesis

Table 4.15
 Uji T X₁ terhadap Y

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan						
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.434	4.135			4.700	.000
Disiplin Kerja	.591	.096	.622		6.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak H_1 diterima.

Table 4.16
 Uji T X₂ terhadap Y

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)						
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.943	5.568			3.222	.002
Motivasi Kerja	.601	.124	.529		4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,834 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60,340	2	30,170	7,405	.001 ^b
Residual	240,396	59	4,075		
Total	300,737	61			

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

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,405 > 2,761$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

5. KESIMPULAN

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan. Dengan persamaan regresi $Y = 19,434 + 0.591 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 artinya Disiplin pada Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Uji t diperoleh positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,160 > 2.001$), dan karena signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya H_1 diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan.. Dengan persamaan regresi $Y = 17,943 + 0.601 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 artinya Motivasi Kerja pada Kinerja

Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Uji t diperoleh positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,834 > 2.001$) dan karena signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya H_2 diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan.

- c. Disiplin dan Motivasi Kerja memperoleh persamaan regresi $Y = 15,801 + 0,475X_1 + 0,193X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar $0,475 (X_1)$ dan $0,193(X_2)$ artinya kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat sampai dengan koefisien determinasi dan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $7,405 > f_{tabel} 2,761$, artinya H_3 diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ebeka Makmur Abadi Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 101-118.
- [2] Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*, 2(1), 1-22.
- [3] Astria, K. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kedipsilinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada suku dinas perhubungan jakarta selatan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 1(1), 14-23.
- [4] Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 88-98.
- [5] Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*, 2(3), 343-354.
- [6] Hapid, & Sunarwan, A. R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Finansia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 7-16.
- [7] Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 47-59.
- [8] Pratama, C. R., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Yun Kargo Indonesia. *Jurnal Ilmiah Reslaj*, 5(4), 21-42.
- [9] Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. *Jurnal Kreatif Universitas Pamulang*, 1(2), 248-271.
- [10] Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 1-10.